Coordonator ştiinţific: Comisar psiholog MĂDĂLINA ARGEŞANU

SIMPOZIONUL DE COMUNICĂRI ŞTIINŢIFICE „Psihologia aplicată în structurile de apărare, ordine publică şi siguranţă naţională, între standardizare şi creativitate”

PSIHOPOL II

Bucureşti
– 2008 –

Comitet ştiinţific:

Responsabilitatea pentru conținutul materialelor aparține autorilor

ISBN: 978-973-0-05770-6

Operații editoriale: Editura M.I.R.A.
Coperta: Isabela Cracsner
Carmen Tudorache

Tipărit la Tipografia Cormina Impex SRL

CUPRINS

SELECȚIE, CUNOAŞTERE ŞI ASISTENȚĂ PSIHOLOGICĂ

DIAGNOZĂ ORGANIZAȚIONALĂ

PSIHOLOGIE CLINICĂ ŞI PSIHOTERAPIE

SELECŢIE, CUNOAŞTERE
ŞI ASISTENŢĂ PSIHOLOGICĂ

STUDIU ASUPRA COMPLEMENTARITĂȚII ABORDĂRII CICLICE ÎN SELECȚIA DE PERSONAL – STRATEGIA COMPROMISULUI ŞI GHIDAREA VOCAȚIONALĂ

Anghel Andreescu⋆
Nicolae Radu⋆⋆

Orice mijloc verificat ştiințific, capabil să ne spună ceva despre performanțele profesionale viitoare ale unui individ (date biografice, rezultate la teste psihologice, date de interviu) poate fi apreciat drept un predictor. Condiția esențială ca o metodă de selecție să fie predictivă este să posede validitate, între instrumentul de predicție utilizat şi performanțele profesionale existând o corelație semnificativă. În situațiile de angajare şi repartizare a unor persoane în anumite posturi de muncă este vorba de fapt de o anticipare, de o estimare a unui rezultat viitor (Y), pornind de la o informație actuală (X) asupra unei persoane.

Când se intenționează folosirea unei tehnologii de selecție, înseamnă, mai întâi că vom lua în considerare toate cunoştințele legate de selecție, mergând de la psihologie diferențială, psihometrie, la teoriile de decizie, etică şi drept. Sintetizate într-o bază generală de date acestea ne vor ajuta să dezvoltăm procedurile de selecție, apreciate cele mai potrivite pentru scopurile propuse.

I. Abordarea ciclică în selecție

Provenit din ştiințele inginereşti, *modelul ciclic* este format dintr-un set de principii utilizate pentru definirea, formarea şi menținerea unui produs tehnic. Cadrul funcțional caracteristic acestui model specifică un număr de paşi, respectiv:

1. *Definiția*

- *Scopul procedurii de selecție;*
- *Funcțiile procedurii de selecție în contextul dat* cu atât mai mult cu cât procesul de selecție serveşte la adecvarea informațiilor relevante pentru a face

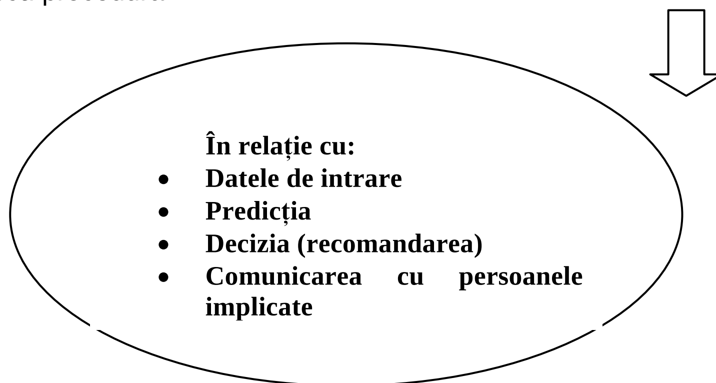
⋆ Chestor general de poliție, profesor univ. dr., Secretar de stat – Ministerul Internelor şi Reformei Administrative

⋆⋆ Comisar şef, conf.univ.dr., Consilier – Ministerul Internelor şi Reformei Administrative

predicții de performanță, pentru a evalua performanța, pentru a lua decizii şi pentru a-i informa pe oamenii implicați.

2. ***Analiza***

➢ *Din funcțiile îndeplinite trebuie să derive condițiile* pe care trebuie să le îndeplinească procedura.



➢ *În acest sens trebuie specificate limitele procedurii*: timpul şi utilizarea resurselor; natura şi durata procesului de transformare; interfața politicii generale de angajare a organizației; standardele de etică etc.

➢ *Condițiile şi limitele se stabilesc de utilizatorii procedurii.*

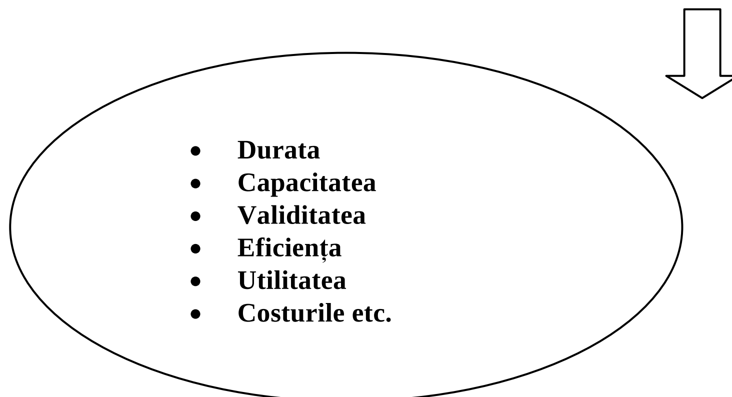
➢ *Specialistul în selecție şi recrutare ajută la operaționalizarea condițiilor şi limitelor în criterii.*

3. *Sinteza*

➢ *Se elaborează o procedură de selecție preliminară* începându-se cu specificații scrise şi soluțiile parțiale la problemele modelului, care să îndeplinească nevoile şi condițiile selecției.

4. *Simularea*

➢ *testarea proprietăților operaționale predictive ale procesului de selecție*, vizează:



5. ***Evaluarea***

➢ *Evaluarea predictorilor în termeni de satisfacție profesională.*

6. ***Decizia***

➢ *În final trebuie luată decizia dacă procedeul de selecție poate fi acceptat sau nu*.

➢ Dacă procedura de selecție este rejectată, încercăm să modificăm şi să îmbunătățim soluția propusă.

➢ Dacă apar erori sau insuficiențe în procesul de selecție, începem cu reformularea primelor condiții.

Funcțiile modelului ciclic de selecție, sunt date de:

a) *strângerea de informații* – obținerea de informații despre conținutul, condițiile slujbei, precum şi a caracteristicilor fizice, comportamentale şi biografice ale angajaților;

b) *transformarea informațiilor* – despre angajați în predicții privitoare la comportamentul lor viitor şi la contribuțiile rezultante pentru scopurile organizaționale;

c) *luarea de decizii* – transformarea informațiilor predictive referitoare la angajați într-o acțiune preferată;

d) *furnizarea de informații* – despre caracteristicile angajaților comportamentale predictive, planuri de acțiune etc.

II. Problema predicției

În ultimul timp, instituția militară derulează un accentuat proces de selecție, cu scopul de a cunoaşte mai bine caracteristicile individuale şi a performanțelor profesionale specifice diferitelor categorii de personal.

În practică, psihologului i se cere de cele mai multe ori să dea un aviz cu privire la selecționarea anumitor persoane pentru diferite posturi de muncă. Orice mijloc verificat ştiințific, capabil să ne spună ceva despre performanțele profesionale viitoare ale unui individ (*date biografice, rezultate la teste psihologice, date de interviu*) poate fi apreciat drept un predictor. Condiția esențială ca o metodă de selecție să fie predictivă este să posede validitate, între instrumentul de predicție utilizat şi performanțele profesionale existând o corelație semnificativă. În situațiile de angajare şi repartizare a unor persoane în anumite posturi de muncă este vorba de fapt de o anticipare, de *o estimare a unui rezultat viitor (Y)*, pornind de la *o informație actuală (X)* asupra unei persoane.

În desfăşurarea unui proces de selecție, pot fi abordate *două principii de predicție fundamentale*:

a) ***abordarea semn*** – se bazează pe *principiul deductiv nomologic* şi dezvoltă o serie de teorii. Potrivit acesteia, există o relație între *caracteristica A* şi *comportamentul E* (lucru valabil pentru *legi deterministe*, cât şi pentru *legi probabilistice*; *caracteristica A* – considerată ca o trăsătură a individului în timp ce *comportamentul E* – considerat ca fiind ceea ce face individul. *Caracteristica A* reprezintă şi *un semn* caracteristic pentru apariția *comportamentului E*.

b) ***abordarea exemplu*** – se bazează pe *principiul generalizării*. Când o persoană se comportă de *manieră E, într-o situație definită de timp şi loc*, se poate trage *concluzia* că această persoană se va *comporta identic în alte situații*, în acelaşi univers, adică într-un loc şi alt timp.

Cele două abordări diferă nu numai în ceea ce priveşte baza epistemologică, ci duc şi la tipuri de diagnostic diferit şi la utilizarea de instrumente diferite. Cele două principii de predicție sunt implementate *prin metode formale* şi *prin metode clinice*.

Combinația acestora duce la patru forme diferite de predicție:

1. *Predicția pe baza modelului nomologic* – modelul conține o relație între două sau mai multe *variabile de predicție* şi una sau mai multe *variabile de criteriu*.

2. *Predicția pe baza modelului de eşantionare a domeniului* – instrumentele sunt orientate spre *validitatea de conținut*, pentru a măsura *performanța trecută sau prezentă*, în timp ce scorurile sunt generalizate într-o formă statistică standardizată pentru *performanțele viitoare*.

3. *Predicția clinică bazată pe compararea predictorilor* – sunt *comparate scorurile angajaților*, obținute la *variabilele predictive*, pentru a le găsi pe cele cu cel mai bun *profil general*. Se presupune că performanța acestor persoane la muncă va fi cea mai bună.

4. *Predicția clinică bazată pe analogiile de criteriu* – ***performanța în muncă a angajaților în situații similare***, este *analizată* pentru a putea face *analogii*, susține ideea unei *performanțe viitoare* într-o *performanță trecută*.

Precizarea relației dintre *stabilitatea emoțională (predictor = x)* şi *performanța în muncă (criteriu = Y)* pe un grup de subiecți militari, unde *N = 100*., a constituit una dintre încercările noastre.

Variabile:
X = stabilitate emoțională;
Y = performanța în muncă;
N = număr de subiecți 100
Sx/Sy = abaterile standard ale celor două variabile;
Mx/My = mediile.

În urma rezultatelor obținute la cele două teste, a fost calculat *r* simplu (*coeficientul de corelație*), utilizând formula:

$$\frac{\Sigma(X\text{-}Mx)(Y\text{-}My)}{NSxSy}$$

Din perspectivă statistică, corelarea rezultatelor obținute la un test de personalitate (în cazul nostru testul FPI – Scala de stabilitate emoțională, eşantionul fiind realizat în nouă clase normalizate) cu calificativele de performanță în muncă (scală de evaluare a performanței în cinci trepte), permit, de regulă, identificarea zonei ipotetice a reuşitei profesionale.

Corelația predictor–criteriu

	X	Y
Pearson X σ N	1.00 1.00	.021 .837 100
Pearson Y σ N	.021 .837 100	1.00 1.00

Un calcul de corelație prin metoda Pearson, demonstrează însă că între testul FPI (scala de stabilitate emoțională) şi performanțele profesionale nu există o relație semnificativă (r = 0.00).

Realizând distribuția pe frecvență a performanțelor profesionale pe cele două loturi rezultate în urma examenului psihologic (eficienți/neeficienți profesional), constatăm că media performanțelor este aceeaşi, utilizarea predictorului – stabilitate emoțională nedeterminând nici o modificare în statutul profesional al angajaților.

III. Strategii de selecție

Deciziile de alocare a persoanelor pe diferite posturi în urma procesului de selecție psihologică au la bază anumite strategii posibile, fiecare strategie reflectând valori diferite. Astfel, pot fi distinse următoarele tipuri de strategii: *Selecția sub forma ei pură, ghidarea vocațională, selecția succesivă* sau *strategia de compromis*.

A. *Selecția sub forma ei pură*, pune accent pe valorile organizaționale, astfel că numai persoana cea mai calificată este plasată într-un post de muncă. Deci avantajul acestei strategii este dat de faptul că persoanele plasate sunt foarte bune, dezavantajul constă în faptul că un număr mare de candidați nu vor fi repartizați la nici un post pentru că ei sunt cei mai buni. Strategia este considerată ca extravagantă, neeconomică (Iosif, 2001). Din aceste motive selecția pură nu se recomandă decât în cazul unui singur post disponibil.

B. *Ghidarea vocațională* pune accent pe valoarea individului în termeni de dorințe sau preferințe. Este profitabilă pentru orientarea şcolară şi profesională. De reținut este că între *selecția sub forma ei pură* şi *ghidarea vocațională* nu există compatibilitate (Iosif, 2001). *Selecția pură* se axează pe eficacitatea generală a

personalului în instituție, dar devine imposibilă când trebuie să se clasifice sau să se plaseze persoane pe posturi disponibile. *Ghidarea vocațională* tinde să ignore faptul că numai un număr limitat de posturi sunt disponibile la un moment dat şi că este necesar să se completeze toate posturile cu persoane care au aptitudini şi şanse de succes rezonabile.

C. *Strategia de compromis* reprezintă în accepțiunea sa toate posturile care sunt ocupate de persoane cu calificare cel puțin minimală. Date fiind posturile disponibile, oamenii sunt plasați în acele posturi în care ei înşişi îşi pot exercita cel mai bine aptitudinile, cunoştințele şi deprinderile. Cel mai bun compromis este reprezentat de selecția succesivă, pentru că se ocupă toate posturile disponibile (nevoile organizației sunt satisfăcute) şi candidații obțin posturile pentru care sunt cei mai potriviți.

Pentru o bună decizie de selecție şi plasare, cel care face selecția ar trebui să estimeze destul de precis câți candidați poate avea pentru diverse posturi şi care este costul pentru recrutări adiționale. Când numărul persoanelor este egal cu numărul de posturi, potrivit lui Iosif (2001), se ajunge la o situație de pură clasificare a persoanelor şi nu la o bună potrivire a lor pe posturi. Această potrivire este posibilă numai atunci când sunt mai mulți candidați decât posturi.

IV. Decizii strategice în selecția psihologică

Ocuparea posturilor scoase la concurs cu anumiți candidați se face pe baza unor decizii strategice de selecție. În acest sens se utilizează statistici care presupun relația predictor – criteriu.

Analiza de regresie, corelația multiplă cu predictori multipli, analiza regresiei multiple, sunt cele mai des utilizate în elaborarea deciziilor strategice.

În selecția profesională este important să fie făcute cât mai puține greşeli. Pentru ca predictorii folosiți nu au niciodată valididatea perfectă, erorile sunt iminente. Deciziile corecte sunt reprezentate de: *categoria de indivizi pozitiv-adevărați* (cei selectați şi plasați pe baza scorurilor bune la predictorii utilizați şi care dovedesc ulterior succes profesional) şi *categoria de indivizi negativ-adevărați* (cei care au obținut scoruri slabe la predictorii utilizați, iar dacă ar fi fost angajați ar fi dovedit insucces profesional. Deciziile eronate se găsesc şi ele în două cazuri, respectiv *categoria de indivizi pozitiv-fals* (predicția că persoana în cauză va avea succes în activitatea sa profesională, dar în realitate are insuccese) *şi categoria de indivizi negativ-fals* (predicția că persoana în cauză nu va avea succes în activitatea sa profesională, dar realitatea dovedeşte că are succes).

Bibliografie selectivă

1. *** *Concepția privind promovarea profesiei militare, recrutarea şi selecția candidaților* (1998). Direcția Management Resurse Umane a Ministerului Apărării Naționale
2. ALBU, M. (2000). **Metode şi instrumente de evaluare în psihologie**, Cluj-Napoca
3. ALLPORT, G.W. (1981). **Structura si dezvoltarea personalității***,* Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti
4. ANASTASI, A. (1964). **Field of applied psychology,** McGraw- Hill, New York
5. ANCUȚA, P. (1999). **Metode de cercetare psihologică a personalității**, Timişoara
6. ANDREESCU, A., RADU, N., (2006), **Modele şi strategii de selecție în evaluarea psihologică a personalului destinat misiunilor speciale.** „Prelegere", în, *Simpozion de Psihologie*, Jandarmeria Română, Ministerul Administrației şi Internelor
7. BERNARD, J.L. (1975). **Les methodes d evaluation de la personalite**, Paris
8. BIERSNER, R.J. & LAROOCO, J.M. (1983). **Personality characteristics of US Navy divers**, în *Journal of Occupational Psychology*, 56, 329 – 334
9. BONNAIRE, M.M. şi COLABORATORII (1968), **Techniques moderns des choix des homes**. Paris – Bruxelles
10. BONNAIRE, M.M. şi COLABORATORII (1978), **Tehniques modernes de choix des homes**. Paris – Bruxelles
11. BYRDORF, P. (1998), **Military Pilot Selection,** în, *„Aviation Psychology: A Science and a Profession"*, Goeters, K.M. (ed.), Asgate Pubilsing Company.
12. CAMPBELL, J.P. (1971), **Handbook for the Strong Vocational Interest Blank**
13. Stanford University Press, Stanford, CA
14. CAMPBELL, J.P.; KNAPP, D.J. (2001), **Exploring the limits in personnel selection and classify-cation***,* Lawrence Erbaum Associates, Mahwah, New Jersey
15. CHELCEA, S. (1994), **Personalitatea şi societatea în tranziție,** Societatea Ştiință şi Tehnică S.A., Bucureşti
16. CHELCEA, S. (1996), **Cunoaşterea vieții sociale – Chestionarul şi interviul în ancheta sociologică**, Editura INI, Bucureşti, 21 – 44
17. CHIŞU, A. (2002), **Manualul specialistului în resurse umane,** Casa de Editură Irecson, Bucureşti
18. CHIRICĂ, S. (1996), **Psihologie organizațională. Modele de diagnoză şi intervenție**, Cluj – Napoca
19. CLEVELAND, J.N.,MURPHY, K.R. (1992), ***Analysing performance appraisal as goal- directed behavior*** **research**, în, *Personnel and Human Resources Management*, vol.10, 121 – 185
20. CRACSNER, E.C. (2003), **Elemente de Psihologie Militară,** Editura A.I.S.M., Bucureşti, 181 – 194
21. DEMOZ, FRANCIS (1994), **Le Centre National d'enteriment commando, le laboratoire de fatigue,** în *Terre Magazine*, 54
22. DERVEN, M.G., (1990), **The paradox of performance appraisals***,* în, *Personnel Journal*, vol. 69

23. DIVERREZ, J. (1970), **Politique et techniques de direction du personnel**, Paris
24. DIVERREZ, J. (1971), **L'appreciation du personnel**, Paris
25. DOLAN, S.L. & all (1996), **Psychologie du travail et des organizations**, Gaetan Morin Editeur, Montreal
26. FLETCHER, C., PERRY, E.L. (2001). **Performance appraisal and feedback: A consideration of national culture and a review of contemporary research and future trends,** în**,** *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology,* London, vol. 1
27. GALL, R. (1986), **A Portrait of israeli soldier,** Greenwood Press, Westport Conn, apud, PITARIU, H.D. (2004). **Note de curs.** Universitatea „Babeş Bolyai", Cluj – Napoca
28. GALL, R & MANGELDSDORFF, A.D. (2001), **Handbook of Militery Pshychology,** *JHON WILEY & SONS*, New York
29. GATEWOOD, R.D., FIELD, H.S. (1998), **Human resource selection** (4th ed.), Forth Worth, TX: Dryden Press, 17 – 29
30. GOLEMAN, D. (1995), **Emotional Intelligence**, New York
31. GOLU, M.; DINU, A. (1972), **Introducere în psihologie**, Editura Ştiinţifică, Bucureşti
32. GOMPERS, S. (1922), **Cooperation of workers in study of industrial personnel matters,** în *Journal of Personnel Research*, vol. 1
33. GORDON, TH. (1947), **The airline pilot: A survey of critical requirements of his job and of pilot evaluation and selection procedures**, Civil Aeronauties Administration, în PITARIU, H.D. (2000), **Managementul Resurselor Umane**, Editura All Beck, Bucureşti, 82
34. GORNEY, R. (Apr 1981), **The human agenda: Peril and survival**, în, *Journal of the American Academy of Psychoanalysis,* vol. 9 (2)
35. GUION, R.M. (1965), **Personnel testing**, McGraw-Hill BOOK Company, New York
36. GUION, R.M. (1998). **Assessment measurement and prediction for personnel decisions**, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, London
37. HENEMAN, R.L.; GRENBERGER, D.B. (2002), **Human Resource management in virtual organization**, Greenwich, CT: Information Age
38. IOSIF, GHE.; MOLDOVAN, I.; SCHOLTZ, M. (1996), **Psihologia muncii**, Bucureşti, 35 – 58
39. IOSIF, GHE. (2001), **Managementul Resurselor Umane. Psihologia personalului**, Bucureşti, 47 – 82
40. KREITZ, H.J. (1971), **Methodes d' appreciation des cadres**, Paris
41. KRUS, D.J; WILKINSON, S.M. (1986). **Demonstration of properties of a suppressor variable,** în *Behavior Resarch Metods*, *Instruments and Computers*, 18, 21 – 24
42. LANDY, F.J. & TRUMBO, D.A. (1980), **The psychology of work behavior**, Honewood, Il: The Dorsey Press, în PITARIU, H.D. (2002). **Managementul Resurselor Umane**, Editura All Back, Bucureşti, 203
43. LEES, D.C.; CORDERY, L.J. (2002), **Job analysis and design**, în *Introduction to work and organisational psychology*, Blackwell Publischers Inc., Malden, Massachusetts, U.S.A.
44. LEFTER, M.; MANOLESCU, A. (1995), **Managementul resurselor umane**, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti

45. LEPLAT, J. & CUNY, X. (1974). **Les accidents du travail**. PUF, Paris, 17 – 31
46. MANOLESCU, A. (2001), **Managementul Resurselor Umane**, Bucureşti, 35 – 78
47. MESSICK, S. (1995), **Validity of Psychological Assesment**, în *American Psychologist*, 50, 9, 741 – 749
48. MILKOVICH, G.T. (1991), **Human Resources Management**, Richard D. Irwin Inc.
49. MITROFAN, N. ŞI MITROFAN, L. (2005), **Testarea psihologică. Inteligență şi aptitudine**, Editura Polirom, Iaşi
50. MOISESCU, F.G.; ANDREESCU, A.; ANTIPA, M., (2004). **Terorismul – Amenintare majoră asupra democrației secolului XXI,** Editura Universității Naționale de Apărare, Bucureşti
51. MORARU, I., IOSIF, GHE. (1976), **Psihologia muncii industriale**, Bucureşti
52. MUCKINSKY, P.M. (2000), **Psychology applied to work**. **An Introduction to Industrial and Organizational Psychology** (2nd ed), The Dorsey Press
53. MURPHY, K.R., CLEVELAND, J.H. (1995), **Understanding Performance appraisal. Social Organization and Goal – Based Perspectives,** SAGE Publications, London
54. NESTOR, I.M. (1974), **Psihologie industrială – considerații practice de organizare**, Bucureşti
55. NEWCOMER, H. A; ADKINS, J. W. (Nov 1980), **Terrorism and the business executive**, în *Personnel Journal*, vol. 59 (11)
56. NUNNALLY, J. C., & BERNSTEIN, I. H. (1994), **Psychometric theory** (3rd ed.) McGraw-Hill, New York
57. PACAUD, S. (1960), **Analyse psychologique du travaill**, în *Traité de psychologie appliqué*, Paris
58. PANOS, K. (1992), **Terorismul – teorie si practica**, Editura Elliniki Euroekdotiki, Atena
59. PAROT, F.; RICHELLE, M. (1998), **Introducere în psihologie. Istoric şi metode**, Editura Humanitas, Bucureşti
60. PERVIN, L.A. (1980), **Personality teroryand assessment**, New York: Springer – Verland
61. PICARD, G. (1990), **Gendarmerie. Unites Specialisees,** Editions Herme, Paris
62. PIOTROWSKI, C., VODANOVICH, S.J. (1998), **Textbook preference in personnel selection coursework,** în *Journal of Instructional Psychology*, vol. 25
63. PITARIU, H.D. (1976), **Testul Domino 48, Testul Domino 70**, în *Îndrumător psihodiagnostic*, vol. II, Universitatea «Babeş Bolyai», Cluj–Napoca, 104–131
64. PITARIU, H. D. (1983), **Psihologia selecției şi formării profesionale**, Editura Dacia, Cluj–Napoca, 77 – 82
65. PITARIU, H.D. (2000), **Managementul Resurselor Umane: evaluarea performanțelor profesionale***,* Editura All Beck, Bucureşti, 219 – 226
66. PITARIU H.D; SÂNTION FL. (2002), **Selecția psihologică a militarilor: puncte de vedere**, în *Spirit militar modern*, vol. 8-10
67. PITARIU, H.D. (2004), **Evaluarea resurselor umane**, Curs semestrul I, Universitatea „Babeş Bolyai", Cluj–Napoca, Facultatea de Psihologie şi Ştiințele Educației, secția de Psihologie IDD
68. PREDOAICA, M. (2004), **Forțele Speciale sau epuizarea superlativelor**, în *Spirit militar modern*, vol. 8
69. ROBERTSON, I.T. (2001), **Personnel selection**, în *Journal of occupational and organizational psychology*, 74
70. STEIN, J.S. (2003), **Forța inteligenței emoționale,** Editura All, Bucureşti

71. STEEGE, F.W.; FRISCHER, W. (1991), **Psychologycal Assement and Military Personnel Management,** în, *Handbook of Military*, J. Willwy and Sons ltd., West Susex
72. TICU, C.; STOICA–CONSTANTIN, A. (2002), **Managementul resurselor umane**, Editura Institutul European, Iaşi, 2002, 24 – 73
73. TICU, C; (2004), **Evaluarea psihologică a personalului**, Editura Polirom, Iaşi, 158 – 170
74. TROCHIM, W.M.K. (2001), **Research Methods Knowledge Base,** Atomic Dog Publishing, Cincinati, OH
75. WERTHER, W. (1993), **Human Resources and Personnel Management**, McGraw – Hill Inc., USA
76. WESTERMAN, J. (1989), **Managing the Human Resource**, Prentice Hall International Ltd., UK

WEBB BIBLLIOGRAFIE

http://www.sri.ro
http://www.spp.ro
http://www.foreignaffairs.org/home/terrorism.asp
http://www.janes.com/index.shtml

STUDIU DE ANALIZĂ FUNCȚIONALĂ. MANAGEMENTUL PROFESIEI ŞI SPECIFICITATEA LUPTĂTORULUI ANTITERORIST

Anghel Andreescu*
Nicolae Radu**

Abordarea sistematică a activității de muncă presupune studierea binomului om – maşină dintr-o perspectivă unitară (Iosif, 2001). Între cele două subsisteme se impune existența unei compatibilități, de calitatea ei depinzând performanța sau productivitatea muncii. Analiza muncii furnizează atât o descriere a postului precizând şi specificațiile acelui post (Mathis, 1991) respectiv rolul şi poziția postului în organigramă, necesitatea postului, îndatoririle postului, modul de îndeplinire a acestora, ce anume se realizează, de ce se realizează, unde şi cum se realizează.

I. Conceptualizare cadru selecție

Fiecare angajat, în organizația în care lucrează, îndeplineşte un ansamblu de atribuții, de care depinde realizarea obiectivelor stabilite. Într-o accepție mai generală, un post de muncă poate fi definit ca *o colecție de sarcini afectate unei poziții dintr-o structură organizațională de îndeplinit.* (Pitariu, 2003) Dintr-o perspectivă psihologică, postul înseamnă şi *o grupă de activități căreia îi sunt asociate îndatoriri, sarcini şi responsabilități.* (Mathis, 1991)

Percepută ca o corvoadă sau transformată într-o activitate formală de către departamentul resurse umane, analiza postului este adesea înțeleasă greşit. Cu toate acestea, analiza postului îşi aduce contribuția la *reorganizare forței de muncă dintr-o companie, structurarea rațională a salariilor, identificarea trebuințelor de instruire.* (Smith & Robertson, 1993)

Analiza posturilor poate fi structurată după următorul model: (Manolescu, 2001)

I. analiza orientată asupra postului;

II. analiza orientată asupra persoanei;

* Chestor general de poliție, profesor univ. dr., Secretar de stat – Ministerul Internelor şi Reformei Administrative

** Comisar şef, conf.univ.dr., Consilier – Ministerul Internelor şi Reformei Administrative

1. Analiza orientată pe postul de muncă – se concentrează pe sarcinile şi responsabilitățile asociate postului, precum şi pe analiza condițiilor generale de muncă. Conținutul acestui tip de analiză depinde de natura activității desfăşurate şi de obiectivele stabilite. Descrierea postului concretizează rezultatul analizei orientate asupra postului.

2. Analiza orientată pe deținătorul postului – este de dorit ca aceste analize să fie cât mai obiective şi să reflecte nevoile reale ale organizației. Rezultatul analizei postului orientat asupra persoanei este dat de specificația postului. Obiectivele analizei strategice a postului pot fi enunțate astfel:

- studierea conținutului muncii;
- stabilirea mecanismelor de motivare a angajaților;
- perfecționarea resurselor şi metodelor de muncă;
- măsurarea muncii pentru determinarea standardelor de timp necesare;
- îmbunătățirea calității vieții profesionale în general şi a condițiilor de muncă în special;
- furnizarea informațiilor necesare îmbunătățirii numeroaselor activități din domeniul resurselor umane (planificarea resurselor umane, recrutare şi selecție, evaluarea performanțelor).

Din punctul de vedere al altor autori (Klatt, 1985, apud Manolescu, 2001) obiectivele analizei postului, pot fi reprezentate astfel:

1. Simplificarea muncii – se realizează prin studiul metodelor de muncă. Multe din preocupările şi practicile folosite în domeniul simplificării muncii au sugerat formularea unor cerințe şi principii de analiză şi reproiectare a posturilor.

2. Stabilirea standardelor de muncă – se realizează prin studiul timpului de lucru, dat fiind că este o procedură folosită pentru determinarea duratei medii a timpului necesar pentru îndeplinirea unei sarcini. Studiul timpului de lucru se realizează cel mai frecvent cu ajutorul următoarelor metode: *fotografierea, observarea, cronometrarea şi fotocronometrarea sunt tot atâtea metode utilizate în studiul timpului de lucru.*

Cercetările şi experiența acumulată au dus la apariția şi utilizarea mai multor tipuri de sisteme normative de timp. Cel mai utilizat este *sistemul MTM* (Methods Time Measurement), acesta acordând fiecărei mişcări un timp predeterminat, în funcție de natura mişcării şi în condițiile în care aceasta este executată.

3. Susținerea altor activități de personal – analiza posturilor furnizează date şi informații utile pentru cele mai multe activități sau practici din domeniul managementului resurselor umane, precum:

- deciziile privind planificarea resurselor umane sau stabilirea nevoilor de personal;
- asigură succesul deplin al proceselor de selecție şi orientare a angajaților;
- permite ca recrutarea personalului să fie cât mai eficace, deoarece calitatea acesteia depinde de concordanța dintre caracteristicile persoanei recrutate şi cerințele postului;
- permite actualizarea descrierii posturilor şi a specificației acestora.

Analiza postului implică *o serie de precauții*, în funcție de anumite aspecte care trebuie interpretate în detaliu:

- surse diferite de informații pot duce la inferențe eronate;
- analiza muncii, orientată mai mult pe descrieri statistice, trebuie să includă planuri strategice privind dezvoltarea profesională;
- analiza muncii este tipic descriptivă, nu prescriptivă; deci, metodele de analiză a muncii nu fac distincția între activitățile mai mult sau mai puțin eficace prestate de deținătorul locului de muncă, este necesară şi înfăptuirea acestui lucru. În acest context, se impune o alegere critică, obiectivă, a metodelor de analiză a muncii.

Rezultatele analizei muncii sunt concretizate în *descrierea postului*, respectiv *descrierea sarcinilor, îndatoririlor şi responsabilităților* cerute de postul respectiv şi *specificarea postului*, care include cerințele privind pregătirea, experiența, trăsăturile de personalitate, aptitudinile fizice şi speciale necesare ocupării postului respectiv. *Evaluarea postului* constă în determinarea complexității acestuia, comparativ cu alte posturi.

Descrieri ale profesiilor existente şi care pot ajuta la redactarea fişelor de post sunt date de o multitudine de dicționare. Cel mai popular dintre acestea este *Dictionary of Occupational Titles (DOT)*, editat de către Ministerul Muncii din SUA. Pe lângă nomenclatorul de profesii existente *(DOT)*, prezintă şi o scurtă descriere a fiecărei profesii după un standard cunoscut. Un astfel de model, numit *Nomenclatorul autohton de profesiuni existente. Clasificarea ocupațiilor din România*, a fost editat şi la noi în țară.

Abordarea sistematică a activității de muncă presupune *studierea binomului om – maşină dintr-o perspectivă unitară.* (Iosif, 2001) Între cele două subsisteme se impune existența unei compatibilități, de calitatea ei depinzând performanța sau productivitatea muncii.

Analiza muncii furnizează atât o descriere a postului precizând şi specificațiile acelui post respectiv *rolul şi poziția postului în organigramă, necesitatea postului, îndatoririle postului, modul de îndeplinire a acestora, ce anume se realizează, de ce se realizează, unde şi cum se realizează.* (Mathis, 1991)

II. Descrierea postului

Descrierea sarcinilor de muncă ne oferă o imagine a ceea ce deținătorii unui post de muncă fac, având menirea *de a surprinde o ierarhizare a sarcinilor de muncă în funcție de importanța pe care o are fiecare dintre ele.* (Pitariu, 2003) Fiecare sarcină poate fi diferențiată în subsarcini, iar acestea, la rândul lor, în unități mai mici, realizându-se astfel *o descriere a aspectelor foarte importante ale muncii, a elementelor sale componente discrete care ne ajută să facem distincția între aceasta şi alte activități desfăşurate la locul de muncă.* (Landy, 1985)

O procedură utilizată în *ierarhizarea componentelor muncii*, este formulată de Levine (1983). Funcțiile majore ale unui post de muncă au fost împărțite în patru niveluri specifice:

1**.** *responsabilitate /îndatorire* – cuprinde un grup de sarcini orientate toate spre un obiectiv specific pentru un anumit loc de muncă; presupunând îndeplinirea unei gupe de sarcini specifice;

2. *sarcina* – cuprinde un grup de activități orientate spre îndeplinirea unei îndatoriri;

3. *activitatea* – cuprinde un grup de acțiuni sau elemente;

4. *acțiuni/elemente*;

Descrierea postului se concretizează în **fişa postului**, centrată pe *cerințele privind educația, experiența, trăsăturile de personalitate, aptitudinile necesare noului angajat pentru a putea ocupa postul respectiv.* (Pitariu, 2003)

III. Specificațiile postului

Analiza muncii, orientată pe deținătorul postului, se referă la analiza şi consemnarea atributelor sau particularităților individuale care trebuie să caracterizeze deținătorul postului de muncă. Acestea vizează la cunoştințe, deprinderi, aptitudini şi alți indicatori personali sau de personalitate implicați mijlocit sau nemijlocit în practicarea unei profesii.

Importanța acordată exigențelor psihologice depinde însă şi de complexitatea muncii. Cu cât aceasta este mai dificilă, cu atât ponderea implicațiilor psihologice creşte. În acest sens este recomandat să se specifice doar unele standarde minime de selecție şi performanță în ceea ce priveşte solicitările psihologice ale muncii, cu atât mai mult cu cât *aptitudinile posedă numeroase valențe formative, iar deprinderile de muncă se formează în timp în baza unor programe de instruire adecvate.* (French, 1990)

În urma analizei muncii orientate pe deținătorul postului se ajunge practic la realizarea unui *profil al exigențelor psihologice* care trebuie să caracterizeze un deținător al unui post de muncă.

De-a lungul timpului diferite formule de elaborare a profilului psihologic al postului de muncă şi-au făcut cunoscută prezența. În acest context, *vechile psihograme, bazate pe evaluarea conținutului unor liste de aptitudini, constituie o etapă de debut, depăşită în momentul de față.* (Gatewood & Field, 1998) De o mare popularitate este *schema în 7 puncte*, propusă de profesorul Alec Roger (*Roger's seven point plan*), care este utilizată în armata britanică din anii '50 ai secolului trecut. Cele 7 puncte sunt: *calitățile fizice; nivelul de realizare individuală; inteligența generală; aptitudinile speciale; domeniile de interes; personalitatea; alte circumstanțe de interes.* În plus, împărțirea calităților în esențiale şi de dorit aduce o notă suplimentară care creează posibilitatea acestui plus de informație în scopul selecției de personal. Spre deosebire de scala în 7 puncte, schema lui *Munroe Fraser* (Pitariu, 2003), cuprinde *5 puncte*:

1. *impactul asupra celorlalți* – atributele fizice ale persoanei, stilul vestimentar, maniera de exprimare, manierele şi reacțiile la stimulii externi;

2. *cunoştințele şi deprinderile dobândite* – experiență şi competență profesională;

3. *aptitudini* – potențialitățile pe care le are individul pentru a-şi dezvolta unele calități care să-i asigure succesul într-o activitate sau alta;

4. *motivația* – este vorba despre motivele care dinamizează comportamentul uman spre atingerea unui obiectiv;

5. *capacitatea de adaptare* – se are în vedere modalitatea în care un individ reacţionează în faţa unor factori de presiune.

Modelele prezentate se potrivesc foarte bine tehnicii interviului de selecţie, intervievatorul urmărind pachetul de întrebări pe care le adresează candidatului pentru un post de muncă. (Landy & Farr, 1983) Din raţiuni practice, în ultimul timp s-a impus o variantă sintetică de prezentare a specificaţiilor deţinătorului unui post de muncă, aceasta incluzând patru componente fundamentale reunite sub numele de KSAO (Pitariu, 2003):

1. *cunoştinţe (Knowledge) – sunt ceea ce deţinătorul postului trebuie să ştie pentru a se achita de sarcinile pe care le are;*

2. *deprinderi (Skills) – se referă la ceea ce o persoană trebuie să facă în postul respectiv de muncă;*

3. *aptitudini (Ability) – se referă la potenţialităţile de a învăţa şi dezvolta unele calităţi impuse de realizarea unor performanţe şi structurarea unor deprinderi specifice activităţii respective de muncă;*

4. *alte particularităţi individuale (Other personal characteristics) – acestea includ alte particularităţi individuale relevante care nu sunt cuprinse în cele trei componente menţionate.*

În elaborarea specificaţiilor postului de muncă se recomandă, să se ţină seama de câteva reguli a căror respectare aduce o mai mare precizie şi adecvare în realizarea fişei postului. (Torringhton & Hall, 1991) Dintre acestea pot fi amintite:

- *evitarea supraestimării caracteristicilor psihologice necesare pentru realizarea sarcinii*; acest lucru s-ar putea întâmpla dacă descrierea de job a fost derivată din analiza incidentelor critice, unde se acordă mai puţină atenţie aspectelor de rutină, comune postului; o supraestimare a caracteristicilor cerute de post poate duce la limitarea numărului de persoane care pot fi luate în consideraţie pentru un post;
- *luarea în consideraţie şi a importanţei potenţialului* atunci când elaborăm specificaţiile; potenţialul de a fi capabil să înveţe o sarcină poate fi un substitut acceptabil al lipsei de experienţă.

IV. Metode şi tehnici de analiză a muncii

Alegerea metodelor şi tehnicilor de analiză a muncii este dependentă de natura profesiei analizate. În practică se recomandă ca în *analiza muncii să se utilizeze mai mult decât o singură metodă de investigare.* (Ombredane & Faverge, 1955) Analiza unui post poate fi realizată utilizând cel puţin 3 metode alternative de analiză a muncii (Muchinsky, 1990) *observaţia, interviul, chestionarul şi înregistrarea propriilor activităţi într-o agendă de lucru*.

Stabilirea metodelor de analiză a muncii constituie una dintre cele mai importante decizii din domeniul managementului resurselor umane, analiza sistematică şi aprofundată a posturilor antrenând importante resurse financiare, umane şi materiale. Analiza unui post poate fi realizată utilizând cel puţin 3 metode alternative de analiză a muncii (Muchinsky, 1990) *observaţia, interviul, chestionarul şi înregistrarea propriilor activităţi într-o agendă de lucru*.

Chestionarele urmăresc *o inventariere a sarcinilor de muncă sau descompunerea muncii în elementele componente* (Mathis, Nica, Rusu, 1997), fiind de regulă orientate pe muncă, atunci când se doreşte inventarierea sarcinilor de muncă sau descompunerea muncii în elemente componente şi orientate pe persoană atunci când se urmăreşte obţinerea unor date legate de profilul psihologic al postului de muncă exprimat prin exigenţele individuale solicitate operatorului (*aptitudini, cunoştinţe, experienţă, trăsături de personalitate*).

Pe lângă metoda inventarelor de sarcini, bazată pe o listă de sarcini specifice postului de muncă aflat în studiu, în categoria chestionarelor structurate, pot fi înregistrate şi:

- *PAQ* – chestionarul de analiză a postului;
- *FJA* – chestionarul de analiză funcţională a muncii;
- *MPDQ* – chestionarul de descriere a posturilor manageriale;
- *STDQ* – chestionarul de descriere a sarcinilor supervizorului.

Chestionarul de analiză a postului (PAQ) – cuprinde 194 de cerinţe sau itemi şi în general este completat de analistul postului, care decide dacă o anumită cerinţă (item) este sau nu importantă pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă ale postului.

Apreciat drept *o metodă de colectare a datelor prin întrebările puse persoanelor, sau prin întrebarea acestora dacă sunt de acord sau în dezacord cu enunţurile care reprezintă diferite puncte de vedere* (Chelcea, 1996), chestionarul intră în categoria tehnicilor orientate pe muncă. PAQ, în ultima variantă, are 187 de afirmaţii comportamentale grupate în 6 grupe. Primele 3 grupe urmăresc un model *Intrare – Procesare – Ieşire.* (Pitariu, 2003)

Pentru fiecare cerinţă de muncă este prevăzută o *scară de evaluare* fără a se neglija faptul că *pot exista elemente de muncă care nu se aplică în cadrul postului analizat.* (Torringhton & Hall, 1991)

Avantajul PAQ este că oferă, prin intermediul băncii de date, structurarea unor familii de profesii, *venind în ajutorul celor implicaţi în problemele de selecţie profesională.* (Pitariu, 2003)

Chestionarul de descriere a posturilor manageriale (MPDQ) – proiectat special pentru posturile manageriale, urmăreşte determinarea nevoilor de pregătire profesională pentru promovarea angajaţilor în funcţii manageriale, evaluarea posturilor de conducere, crearea familiilor de profesii şi plasarea posturilor nou apărute în familia corespunzătoare, dezvoltarea procedurilor de selecţie şi a fişelor de evaluare.

Cu un conţinut de 197 de itemi referitori la preocupări, responsabilităţi, cereri, restricţii şi alte caracteristici, grupaţi în 13 factori, MPDQ este structurat astfel:

1. planificarea produselor, planificarea pieţei şi cea financiară;
2. coordonarea altor unităţi organizaţionale şi a personalului;
3. controlul activităţilor interne;
4. relaţia cu publicul şi cu clienţii;
5. responsabilitatea faţă de produse şi servicii;
6. consultanţă;
7. autonomie în acţiune;

Chestionarul de descriere a sarcinilor supervizorului (STDQ) – se limitează numai la activitatea supervizorilor nemijlociţi, spre deosebire de MPDQ, care

realizează descrierea, compararea, clasificarea şi evaluarea posturilor manageriale, Chestionarul STDQ vizează:

- *munca cu subordonații*;
- *planificarea muncii subordonaților*;
- *planificarea muncii*;
- *menținerea eficienței şi calității*;
- *păstrarea echipamentelor şi utilajelor* etc.

Interviul

Obținerea informațiilor de către analist, direct de la sursă, poate fi cea mai potrivită modalitate de cunoaştere a unei profesii. Standardizat sau nestandardizat, *interviul orientat pe analiza muncii*, poate avea în atenție *proveniența informațiilor (documente, instrucțiuni), direcția în care se transmit informațiile primite sau prelucrate, precum şi identificarea operațiilor specifice din postul investigat.* (Mucchielli, 1969)

Interviul, ca metodă de analiză a posturilor, constă într-o discuție liberă şi pertinentă, sub forma unor întrebări – răspunsuri între analistul postului şi deținătorul acestuia. Obiectivele interviului constau în *culegerea datelor, constatarea reală a faptelor, obținerea unor opinii şi chiar a unor soluții în problemele analizate*.

Klatt & Murdick (apud Manolescu, 2001) propun următoarele tipuri de interviuri:

- *interviul inițial* – asigură cea mai mare parte a datelor, faptelor sau informațiilor referitoare la post;
- *interviul de verificare* – realizat după ce rezultatele primului interviu au fost comparate cu alte surse;
- *interviul cu un grup de specialişti* – care au competența şi experiența necesară.

Neajunsul interviului constă în faptul că este o metodă relativ scumpă, iar rezultatele obținute nu sunt mereu simplu de analizat. Suspiciunea angajatului intervievat, ambiguitatea unor întrebări pot fi surse de distorsionare a informațiilor.

Observarea

Definită ca o metodă de analiză a posturilor relativ simplă, observarea rămâne una dintre cele mai practice posibilități de cunoaştere, îndeosebi în situațiile în care un număr relativ mic de posturi trebuie să fie analizate în profunzime. Ca metodă de analiză a posturilor, observarea presupune urmărirea desfăşurării activității la postul de muncă analizat, de către unul sau mai mulți experți în domeniu. Aceştia trebuie să obțină informații cu privire la *ce sarcini presupune, de ce, când şi unde se desfăşoară activitatea*.

Tehnica observațiilor instantanee sau *metoda eşantionajului*, reprezintă un efort de control al momentelor când trebuie făcute observațiile. Obiectivul este de a evalua *fracțiunile de timp consacrate diferitelor componente ale activității* şi aceasta nu prin observația continuă (cum este fotografierea zilei de muncă), ci prin *observații instantanee făcute în momente aleatorii fixe*. Astfel, se pot estima fracțiunile de timp reprezentate de o anumită componentă a activității. *Frecvența de apariție a unei operații sau element al activității va determina ponderea acestuia în activitatea respectivă de muncă şi va putea fi analizată ca atare.* (Scarpello, 2000)

Observarea poate fi folosită independent sau împreună cu alte metode de analiză a posturilor. De asemenea, poate fi completată cu analiza datelor şi informațiilor de care dispune deținătorul postului (instrucțiuni, manual de procedee, note de serviciu etc.). *Calitatea observării depinde de pregătirea şi experiența analistului, precum şi de documentația prealabilă asupra postului care trebuie analizat.* (Manolescu, 2001)

Față de metodele interogative, observarea, are avantajul că se desfăşoară într-un cadru real, simulat sau experimental. În unele situații aceasta poate fi afectată de o artificialitate mai mare sau mai mică a comportamentului observabil al subiectului. Prezența analistului rămâne în continuare un factor distorsionant. Un alt neajuns al acestei tehnici constă în aceea că, prin ea însăşi observația este o selecție de fapte, deci nu poate fi exhaustivă. Apoi, într-un anume sens, informațiile culese cu ocazia procesului de observație sunt codificate, un rol major în analiza datelor obținute revenind procesului de decodificare, al cărui succes depinde de cunoştințele, experiența şi obiectivele observatorului. (Pitariu, 2003)

Metoda incidentelor critice

Inspirate din studiile lui Galton (1885) şi ale lui Gordon (1947, *apud* Pitariu, 2003), care se bazau pe culegerea şi analiza cazurilor anecdotice întâlnite într-o activitate, tehnica presupune *colectarea de evenimente desprinse din observarea comportamentului în situații care reclamau rezolvarea unor probleme practice*. Incidentul critic desemnează orice acțiune umană observabilă, care este suficient de completă pentru a permite efectuarea de inferențe şi practici privitor la o anumită activitate. În acest sens, un incident critic trebuie să răspundă la *4 criterii*:

1. *activitatea umană observată să fie distinctă, izolată, constituind un caz aparte;*
2. *situația definită să permită studierea cauzelor şi efectelor, permițând desprinderea a ceea ce este semnificativ în activitate;*
3. *situația să fie relatată clar;*
4. *incidentele relatate să reprezinte cazuri extreme de comportament (pozitiv sau negativ).*

Analiza şi prelucrarea incidentelor relatate întreprinsă în cadrul *Aviation Psychology Program* (Flanagan, 1955, apud Coldea, D., 2004), presupune o activitate inițială de grupare şi clasare a acestora în categorii în funcție de obiectivul cercetării. Dezavantajul metodei constă în faptul că relatarea incidentului poate fi inexactă, exprimând mai mult dispoziția afectivă a celui anchetat cu privire la situația relatată, decât un comportament real. (Pitariu, 2003) Se recomandă ca un incident să fie relatat într-o manieră precisă, sub forma elementelor observabile, fără interpretări şi să fie cules imediat după producerea unui eveniment. (Manolescu, 2001)

Analiza funcțională a muncii

Autorul metodei, Fine S. (apud Pitariu, 2003) a avut în vedere faptul că adesea cei care fac analiza muncii înregistrează eronat datele şi rezultatele observației activității de muncă, prin utilizarea inadecvată a unor cuvinte şi concepte. Prin urmare el a intenționat prin această metodă să efectueze un control mai riguros al gramaticii/limbajului folosit în analiza muncii.

Ideea de bază este că trebuie făcută o distincție între ceea ce deținătorul postului *face* şi ceea ce el *obține ca rezultat al muncii sale* (Pitariu, 2003) îi aminteşte pe Fine şi Cronshaw, care abordează procesul muncii dintr-o perspectivă sistemică. Aceştia vorbesc de interacțiunea a trei componente principale: *munca*, *muncitorul* şi *organizarea muncii*. Punctul de start este *organizarea muncii*, al cărei obiectiv constă în realizarea unui produs sau serviciu. Muncitorul participă la realizarea produsului din considerente personale legate de subzistență şi/sau dezvoltare. Ambele categorii de obiective le întâlnim în *procesul muncii*, concentrat pe realizarea unui produs.

Analiza funcțională a muncii se bazează pe faptul că orice activitate de muncă poate fi descrisă prin *trei dimensiuni*: *oameni*, *date* şi *obiecte*. Aceste dimensiuni acoperă fiecare o sferă largă de activități: interacțiunile cu *oameni*, *date* (includ întreg spectrul de informații, idei, statistici s.a.) sau *obiecte* (include orice obiect tangibil atins sau mânuit, precum maşinile complexe, cărțile etc.). *Un număr de verbe au fost scalate pe o scală ordinală, pentru fiecare dintre cele trei categorii funcționale.* (Pitariu, 2003) Pornind de la conținutul metodei analizei funcționale a muncii, reprezintă *baza definirii standardelor de îndeplinire a sarcinilor.* (Scarpello, 2000)

Utilizarea uneia sau alteia dintre metodele şi tehnicile de analiză a muncii depinde de avantajele şi dezavantajele fiecărei metode, precum şi de posibilitățile de utilizare combinată sau convergentă a mai multor metode şi tehnici. Alegerea uneia sau mai multor metode de analiză a muncii poate fi realizată în funcție de:

- *scopul analizei*;
- *tipurile de date şi informațiile necesare*;
- *gradul de detaliere ş de precizie cerut*;
- *consumul de timp* necesar pentru efectuarea analizelor;
- *informațiile disponibile*;
- *eficacitatea metodelor* în obținerea, prelucrarea şi analiza datelor şi informațiilor necesare.

V. Fişa postului luptătorului antiterorist

În urma activității de analiza muncii, cuprinderea activităților de muncă specifice acelui post, precum şi a caracteristicilor psihologice solicitate de acel post, sunt sintetizate într-o *Fişă a postului*.

Fişa postului este un *document operațional* ce reprezintă elementele cerute unui salariat pentru ca acesta să-şi poată exercita în condiții normale activitatea. (Pietrowski; Vodanovich, 1998) Pe baza fişelor de post, se structurează interviul de selecție a candidaților şi se aleg instrumentele sau predictorii utilizați în examenul de selecție profesională. În egală măsură, fişele de post constituie puncte de plecare în construirea sistemului de evaluare profesională a personalului. Pe lângă alte elemente componente, fişa postului sintetizează pachetul de competențe pe care trebuie să-l posede un angajat. (Pitariu, 2000)

Pentru aceasta au fost proiectate o serie de scheme (Pitariu, 2003) fiind vizate:

1. *Date despre postul de muncă* – denumirea postului de muncă, numărul de persoane angajate pe postul respectiv.

2. *Obiectivul principal al postului de muncă* – este trecută o singură propoziție, care să clarifice obiectul postului de muncă în cauză.

3. *Integrarea postului în structura organizațională* – sunt definite pozițiile subordonate, distanța față de posturile superioare pe cale ierarhică, relațiile cu posturile învecinate.

4. *Responsabilități, sarcini, activități, acțiune/elemente* – liste de obligații, care revin deținătorului postului de muncă. Responsabilitățile ce vor fi înregistrate reprezintă un grup de sarcini sau activități care se cer efectuate de către angajat pentru a răspunde obiectivului postului de muncă respectiv. Formularea unor sarcini de muncă ține de respectarea unor reguli formulate de Torringhton & Hall (1991):

- stilul este direct, concis, se folosesc cuvinte puține, se evită repetiția, nu se dau multe detalii;
- se folosesc numai verbe la prezent, la diateza activă;
- sunt evitate descrierile în termeni tehnici, care pot genera confuzii sau neînțelegeri pentru noii angajați;
- se face distincția între sarcinile realizate efectiv de deținătorul postului şi acelea prin care trebuie să urmărească dacă ceilalți le îndeplinesc, cu alte cuvinte se face distincția dintre responsabilitatea directă şi cea managerială;
- exprimarea standardelor de performanță se face utilizând cât mai mult posibil termeni cantitativi.

5. *Competențele postului de muncă* – sunt performanțele solicitate deținătorului postului, incluse în criteriul de eficiență profesională.

6. *Atribuțiile postului de muncă* – înregistrează o mare importanță. Prin intermediul acestei secvențe, deținătorul postului este informat asupra comportamentului pe care trebuie să-l aibă față de unele componente ale activității de muncă.

7. *Condițiile materiale ale muncii* - respectiv uneltele şi materialele cu care se lucrează.

8. *Relațiile cu angajații* – relațiile de muncă cu colegii, cu alte posturi de muncă, şefi mijlociți sau nemijlociți, sau cu persoane din afara organizației. Se indică dacă angajatul trebuie să lucreze în echipă.

9. *Condițiile de muncă* – se fac referiri la condițiile de muncă, orele de muncă, lucrul peste program. Se notează dacă munca este activă sau sedentară, particularitățile mediului fizic al muncii fiind de asemenea consemnate.

10. *Pregătirea necesară postului de muncă* – este o precondiție inclusă în activitatea de recrutare şi selecție.

11. *Salariul şi condițiile de promovare* – în acest sens, în fişa postului, se trec clar condițiile de salarizare, recompensare, bonusurile şi alte facilități acordate angajaților. De asemenea, se oferă date privind absenteismul, concediile, pensionările. Este important să se menționeze în detaliu schema de promovare, transfer şi decontare.

În definirea postului, se are în vedere şi *specificația postului (Job Specification)* prin aceasta referindu-se la exigențele privind particularitățile individuale cerute titularului de post. Specificația postului sau *profilul candidatului* formulează în mod explicit atributele pe care trebuie să le posede candidații la postul în cauză. Specificația postului acordă un răspuns întrebării cu privire la: *ce trăsături*

sau caracteristici umane şi ce experiență sunt necesare pentru a corespunde cât mai bine unui anumit post? (Pitariu, 2003).

Definirea postului necesită şi evaluarea postului (determinarea cât mai obiectivă a ponderii pe care o are fiecare factor în dificultatea totală a activității). Finalitatea acestui proces este dată de stabilirea unei ierarhii a posturilor, numită *grila posturilor*, urmărindu-se astfel determinarea importanței relative a postului în scopul unei echități interne a sistemului de recompensare şi a eliminării subiectivismului în apreciere.

V. **Semnificațiile analizei muncii**

Semnificațiile activităților întreprinse în acest sens pot fi reprezentate prin:

1. *Analiza de job şi retribuția* – analiza de job este primul pas în determinarea valorii unui job pentru o organizație, în determinarea nivelului de salarizare, care va fi acordat angajatului pe un post şi plata pentru posturi din diferite familii de posturi. *Clasificarea joburilor este un factor important în toate deciziile de salarizare.* (Keenan, 1996)

2. *Analiza de job şi managementul performanțelor* – reprezintă enumerarea sarcinilor, comportamentelor şi responsabilităților jobului, fiind primul pas în identificarea criteriilor pe baza cărora performanța angajatului este evaluată. Multe forme de recompensare implică evaluarea angajaților pe mai multe dimensiuni, iar *informațiile privind sarcinile sau comportamentele sunt utilizate ca bază pentru enumerarea acestor dimensiuni.* (Guion; Landy, 1972)

3. *Analiza muncii şi condițiile de muncă* – analiza de job poate identifica proceduri şi condiții de lucru hazardate. Aceasta poate ajuta managementul să proiecteze programe de mărire a siguranței angajaților, care să fie special create pentru jobul în cauză. Analiza muncii *ar putea de asemenea să ajute la identificarea acelor joburi, care presupun riscuri pentru acei candidați cu condiții medicale specifice.* (Scarpello, 1988)

4. *Analiza muncii şi recrutarea* – procesul de a oferi candidaților la post o descriere adecvată a postului, lipsită de erori, fiind echivalent cu a oferi acestora o vedere realistă, de ansamblu, asupra jobului. Descrierea postului le oferă candidaților informații de care au nevoie pentru a decide cât de potriviți sunt pentru acel post. O specificare clară a cerințelor postului, orientează recrutorii asupra mediului în care aceştia pot recruta.

5. *Analiza muncii şi selecția* – o altă funcție deservită de o precizare clară a cerințelor postului constă în informarea intervievatorilor care realizează selecția cu privire la criteriile pe baza cărora să trieze candidații. O descriere de job reuşită permite celor care construiesc teste să elaboreze întrebări care să releve adevăratul conținut al postului vizat. Descrierile de job pot fi un element de sprijin în adoptarea unor decizii personale, cu privire la intenția de a candida pentru un post nou. (Ichniowski, 1992) O descriere a sarcinilor implicate de un post informează intervievatorii cu privire la tipul de întrebări pe care să le adreseze candidaților.

Concluzii

1. Un punct de plecare în proiectarea unui sistem de evaluare a performanțelor la nivelul personalului destinat misiunilor speciale poate fi *planul strategic al unității*. Acesta poate fi folosit pentru a se realiza un sistem de apreciere în concordanță cu obiectivele organizației.

2. Rezultatele analizei muncii sunt concretizate în *descrierea postului*, respectiv *descrierea sarcinilor, îndatoririlor şi responsabilităților* cerute de postul respectiv şi *specificarea postului*, care include cerințele privind pregătirea, experiența, trăsăturile de personalitate, aptitudinile fizice şi speciale necesare ocupării postului respectiv.

3. Alegerea metodelor şi tehnicilor de analiză a muncii este dependentă de natura profesiei analizate. În practică se recomandă ca în *analiza muncii să se utilizeze mai mult decât o singură metodă de investigare.* (Ombredane & Faverge, 1955)

4. Sistemul propus şi în scopul avizării periodice a personalului destinat misiunilor speciale nu urmăreşte formarea unor automatisme, aşa cum se poate crede la prima vedere, ci oferă strategii acționale de ripostă antiteroristă, în situații de risc neprevăzut.

5. Competența profesională este un proces în continuă schimbare, proces care trebuie avut în vedere de fiecare organizație supusă unui proces de evaluare.

6. Analiza postului îşi aduce contribuția la *reorganizare forței de muncă dintr-o companie, structurarea rațională a salariilor, identificarea trebuințelor de instruire* (Smith & Robertson, 1993).

Bibliografie selectivă

1. *** *Concepția privind promovarea profesiei militare, recrutarea şi selecția candidaților* (1998). Direcția Management Resurse Umane a Ministerului Apărării Naționale
2. *** **Legea nr. 535,** din 25 noiembrie 2004, **privind prevenirea şi combaterea terorismului**, în *M. Of*., nr. 1161 din 8 decembrie 2004
3. ALBU, C., (2004). **„Pregătirea luptătorului cu privire la gestionarea stresului psihic de luptă,** în Buletin de informare şi documentare al Direcției Management Resurse Umane", nr. 3-4, Ministerul Administrației şi Internelor, Bucureşti
4. ALBU, C., (2006). **Antrenamentele psihologice în condiții de stres ale luptătorilor antiterorişti,** în „Managementul Stresului Profesional", vol. 2, Editura Ministerului Administrației şi Internelor, Bucureşti
5. ANDREESCU, A., RADU, N., (2006). **Modele şi strategii de selecție în evaluarea psihologică a personalului destinat misiunilor speciale.** „Prelegere", în, *Simpozion de Psihologie*, Jandarmeria Română, Ministerul Administrației şi Internelor
6. BARRICK, M.R. & MOUNT, M.K. (1991). **The Big Five personality dimensions and job performance: A meta – analysis**, în, *Personnel Psychology*, 47, 1 – 26

7. BARRICK, M.R.; STEWART, G.L.; NEUBERT, M.J.; MOUNT, M.K. (1998), **Relating member ability and personality to work – team processes and team effectiveness**, în *Journal of Applied Psychology*, 83, 377 – 391
8. BAYROFF & FUCS. (1970). în MITROFAN, N.; MITROFAN, L. (2005), **Testarea psihologică. Inteligență şi aptitudine** Editura Polirom, Iaşi
9. BERNARD, J.L. (1975). **Les methodes d evaluation de la personalite**, Paris.
10. BIERSNER, R.J. & LAROOCO, J.M. (1983). **Personality characteristics of US Navy divers**, în *Journal of Occupational Psychology*, 56, 329 – 334
11. BLUM, M.L. & NAYLOR, J.C. (1968). **Industrial psychology**, New York, în PITARIU
12. BYRDORF, P. (1998). **Military Pilot Selection,** în, „ *Aviation Psychology: A Science and a Profession”*, Goeters, K.M. (ed.), Asgate Pubilsing Company
13. CAMPBELL, J.P. (1971). **Handbook for the Strong Vocational Interest Blank**.
14. Stanford University Press, Stanford, CA
15. CAMPBELL, J.P.; KNAPP, D.J. (2001). **Exploring the limits in personnel selection and classify-cation*.*** Lawrence Erbaum Associates, Mahwah, New Jersey
16. CHELCEA, S. (1994). **Personalitatea şi societatea în tranziție.** Societatea Ştiință şi Tehnică S.A., Bucureşti
17. CRACSNER, E.C. (2003). **Elemente de Psihologie Militară.** Editura A.I.S.M., Bucureşti, 181 – 194
18. DEMOZ, FRANCIS (1994). **Le Centre National d'enteriment commando, le laboratoire de fatigue,** în *Terre Magazine*, 54
19. DIVERREZ, J. (1971). **L'appreciation du personnel**. Paris
20. DOLAN, S.L. & all (1996). **Psychologie du travail et des organizations**, Gaetan Morin Editeur, Montreal
21. FLEISHMAN, E.A. (1975). **Toward a taxonomy of human performance,** în, American Psychologist, 30
22. FLEISMAN, E.A. & QUAINTANCE, M.K. (1984). **Taxonomies of human performance**. Orlando, FL: Academic Press
23. GALL, R. (1986). **A Portrait of israeli soldier.** Greenwood Press, Westport Conn, apud, PITARIU, H.D. (2004). **Note de curs.** Universitatea „ Babeş Belyoi”, Cluj – Napoca
24. GOLU, M.; DINU, A. (1972). **Introducere în psihologie**.Editura Ştiințifică, Bucureşti
25. GOLU, M. (1981). **Dicționar de psihologie socială**. Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti
26. GOUGH, H.G. (1996). CPI Manuel (3rd ed). **Consulting Psychologists Press. Inc.**
27. GROTH – MARNAT, G. (1997). **Handbook of Psychological Assessment**.New York
28. HERRIOT, P. (1989). **Assessment and Selection in Organizations. Methods and Practice for Recruitment and Appraisal**, *JOHN WILLEY& SONS* Chichester, New York, Brisbane, Toronto, Singapore
29. HOLBAN, I. (1970). **Probleme de psihologia muncii**. Editura Ştiințifică, Bucureşti
30. KREITZ, H.J. (1971). **Methodes d' appreciation des cadres**. Paris
31. KRUS, D.J; WILKINSON, S.M. (1986). **Demonstration of properties of a suppressor variable,** în, *Behavior Resarch Metods*, *Instruments and Computers*, 18, 21 – 24
32. LANDY, F.J. & TRUMBO, D.A. (1980). **The psychology of work behavior**. Honewood, Il: The Dorsey Press, în PITARIU, H.D. (2002). **Managementul Resurselor Umane**, Editura All Back, Bucureşti, 203

33. LAUOEGIE, M.S. (1961). **La technique de l'interview pour la selection du personnel**, în, *Le Travail Humain,* XXIV, 1-2, Paris
34. LEVINE, E.L. & all. (1998). **Selecting a job analysis approach**, în GAEL, S. (Ed.) & CORNELIUS III & all (Assoc. Eds). **The Job Analysis Handbook for Buiness, Industry and Goverment**, John Wiley: New York, 2, 880 – 901
35. XXX **Managementul resurselor umane în Armata României.** (1998), în, *Buletin*, nr.1, Direcția Management Resurse Umane, Ministerul Apărării Naționale
36. MATHIS, R.L. (1991). **Instructor's Manual to Accompany Personnel/Human Resource Management**, St. Paul, S.U.A., 105
37. MATHIS, R.L., NICA, P.C.; RUSU, C. (1997). **Managementul Resurselor Umane.** Editura Economică, Iaşi, 103 – 111
38. MANOLESCU, A. (2001). **Managementul Resurselor Umane**. Bucureşti, 35 – 78
39. MICLEA, M. şi colaboratorii. (2003). **BTPAC (Bateria de Teste Psihologice pentru Aptitudini Cognitive)**, Cognitrom, Cluj – Napoca
40. MINULESCU, M. (1996). **Chestionare de personalitate în evaluarea psihologică**. Editura Garell Publishing House, Bucureşti, 139 – 192
41. MINULESCU, M. (1996). **Evaluarea psihologică în selecția profesională**. Editura Pan Publiching House, Bucureşti
42. MITROFAN, N. ŞI MITROFAN, L. (2005). **Testarea psihologică. Inteligență şi aptitudine**. Editura Polirom, Iaşi
43. MOTOWIDLO, S.J.; BORMAN, W.C. & SCHMIT, M.J. (1997). **A theory of individual differences in task and contextual performance**, În, *Human Performance*, vol. 10 (2), 71 – 83
44. MUCCHIELLI. (1969). **L'examen psychotehnique**. Entreprinse Modern D'Edition et Edition Sociales Francaise
45. PAROT, F.; RICHELLE, M. (1998). **Introducere în psihologie. Istoric şi metode**. Editura Humanitas, Bucureşti.
46. PASCHALL, ROD, LIC 2010 (1990). **Special operations & Unconventional Warfare in the Next Century.** Brassey's (US), Inc.
47. PATERSON, D.G. (1922). În LANDY, F.J. & FARR, J.L. (1980).**Preformance rating**, în *Psychological Bulletin*, 87, 1, 72 – 107
48. PITARIU, H.D. (2000). **Managementul Resurselor Umane: evaluarea performanțelor profesionale***.* Editura All Beck, Bucureşti, 219 – 226
49. PITARIU H.D; SÂNTION FL. (2002). **Selecția psihologică a militarilor: puncte de vedere**, în, *Spirit militar modern*, vol. 8-10
50. PITARIU, H.D. (2002). **Perspective în Psihologia resurselor umane. 16 PF, ediția a cincea**, Cluj – Napoca, 9 – 21
51. PITARIU, H.D. (2003). **Proiectarea fişelor de post, evaluarea posturilor de muncă şi a personalului***,* Casa de Editură Irecson, Bucureşti, 83 – 87
52. SCHMID, A, P., şi colectiv (1984). **Political Terrorism A New Guide To Actors, Authors, Concepts, Data Bases, Theories And Literature,** Amsterdam. North Holland Publishing Company. 1988; de văzut şi www.amayon.com/exe /obidos /tg /detail
53. TICU, C.; STOICA – CONSTANTIN, A. (2002), **Managementul resurselor umane**, Editura Institutul European, Iaşi, 2002, 24 – 73
54. WESTERMAN, J. (1989). **Managing the Human Resource**. Prentice Hall International Ltd., UK
55. ZAPAN, GH. (1984). **Cunoaşterea şi aprecierea obiectivă a personalității***.* Bucureşti, Editura Ştiințifică şi Enciclopedică

STUDIU PRIVIND CUNOAŞTEREA PSIHOLOGICĂ A ABSOLVENŢILOR ŞCOLILOR DE POLIŢIE NOU ÎNCADRAŢI ÎN INSTITUŢIE

Bran Iuliana Costinela★

Cunoaşterea psihologică a absolvenţilor şcolilor de poliţie nou încadraţi în Inspectoratele de Poliţie reprezintă un demers complex, care debutează cu examinarea psihologică realizată în şcolile de agenţi şi se continuă cu cea din unitate, efectuată de către psihologul de unitate. Acesta are sarcina de a cunoaşte, de a interveni şi de a optimiza adaptarea acestei categorii profesionale, din punct de vedere psihic, la cerinţele activităţilor pe care le vor desfăşura în cariera de poliţist.

Cuvintele cheie reprezentative pentru cercetare ar fi: cunoaşterea psihologică; atitudinea faţă de oameni şi profesie; atitudinea faţă de stres şi metode de combatere; conştientizare şi asumarea responsabilităţilor de către subiecţi precum şi conştientizarea implicaţiilor psihologice în activităţile profesionale specifice mediului militar.

Studiul de faţă îşi propune să aducă în discuţie o modalitate de cunoaştere a trăsăturilor de personalitate ale agenţilor de poliţie nou încadraţi în instituţie şi care au absolvit şcolile de poliţie, cu aplicabilitate directă în practică.

Introducere

În orice domeniu de cunoaştere umană atingerea obiectivelor este condiţionată de valoarea metodelor utilizate. Prima abordare, cea clinică, orientează psihologul spre evidenţierea complexităţii comportamentelor individuale, considerând că fiecare comportament antrenează ansamblul factorilor de personalitate ai individului, maniera sa proprie de a se adapta la diferite situaţii, experienţa anterioară, sistemul de valori...

Se acordă astfel o mare importanţă naturii intenţionale a comportamentului, semnificaţiilor pe care acesta le are pentru individ şi pentru caracterul său adaptativ.

★ Psiholog, I.P.J. Vrancea

În ceea ce priveşte valoarea acestei metode de cunoaştere a cazurilor individuale, se recunoaşte faptul că ea răspunde într-o mică măsură unui studiu general. Obiectivitatea observațiilor este în multe cazuri afectată, constatarea faptelor diferă de la o persoană la alta şi din acest motiv ele nu pot fi generalizate, regulile la care psihologul apelează depinzând de experiența sa proprie.

A doua modalitate de abordare ar fi cea experimentală. Se procedează în acest caz la izolarea unui număr mic de factori care pot explica comportamentul şi se fac verificări sistematice modificând condițiile inițiale.

Şi în acest caz un studiu incomplet riscă să fie fals. Comportamentul este influențat de numeroşi factori şi de interacțiunile multiple dintre aceştia; dacă izolăm un număr mic de factori înseamnă că-i putem neglija pe ceilalți; dacă factorii izolați sunt independenți, se poate reveni ulterior în a-i studia pe ceilalți.

Deoarece factorii care se pot studia în condiții experimentale sunt relativ elementari, deseori explicarea conduitelor se face la un nivel de complexitate inferior.

Cunoaşterea psihologică a persoanei,la prima vedere ,pare o sarcină simplă şi uşor de realizat dar devine un aspect esențial pentru orice psiholog.

Intuiția psihologică este doar punctul de plecare al cunoaşterii psihologice, ea trebuie completată şi susținută de metode ştiințifice.

Obiectivele cercetării

Teoretice:

– Cunoaşterea personalității agenților absolvenți ai Şcolilor de Poliție de la Câmpina şi Cluj, nou încadrați în Instituție, aflați în perioada de adaptare.

Practice:

– Aprofundarea cunoaşterii psihologice a agenților absolvenți ai Şcolilor de Poliție şi încadrați în instituție, prin aplicarea instrumentelor psihologice de către psihologul de unitate;

– Valorificarea informațiilor obținute prin cunoaştere în întocmirea de analize, studii ulterioare;

– Descrierea unor caracteristici ale personalității agenților absolvenți ai Şcolilor de Poliție şi trasarea unui profil;

– Identificarea factorilor determinanți de stres, a modalităților de manifestare asupra individului şi mecanisme de coping pentru acesta.

Ipoteza de lucru a cercetării

Presupunem că agenții încadrați în Poliție, absolvenți ai Şcolilor de agenți de Poliție prezintă o a serie de trăsături comune de personalitate, specifice, prin care se diferențiază de persoanele care îşi desfăşoară activitatea în alte medii decât cel militar.

Metode şi instrumente utilizate

Cunoaşterea psihologică se centrează pe surprinderea a două dimensiuni şi anume: nivelul psiho-atitudinal general şi trăsăturile structurii de personalitate.

Pentru atingerea lor ca metode de cercetare am utilizat:

● metoda observației – utilizată pe parcursul desfăşurării unor activități la sediul Inspectoratului;

● ancheta pe bază de interviu – metodă aplicată în cabinetul psihologic.

Ca instrumente am utilizat:

* Chestionarul de personalitate NEO PI R;
* Formularul anamnestic FA1;
* Ghidul de interviu psihologic semistructurat.

Lotul de subiecți

Scopul final al acestei cercetări a vizat demararea unei acțiuni de conştientizare, cunoaştere şi înțelegere a implicațiilor psihologice pe care le are mediul militar asupra personalității individului, acțiune formativă de dezvoltare a abilităților intelectuale şi aptitudinale ale agenților, în unitatea lor structurală.

Subiecții pentru această cercetare au făcut parte din două serii de agenți absolvenți ai Şcolilor de Poliție Câmpina şi Cluj (un singur absolvent), promoțiile decembrie 2006 şi martie 2007, care au fost repartizați la Inspectoratul de Poliție al Județului Vrancea, în total 69 subiecți. (38 absolvenți în decembrie, 31 absolvenți în martie).

Aceştia au vârsta cuprinsă între 20 şi 27 de ani, din care 53 sunt bărbați şi 16 sunt femei (77% bărbați, 23% femei). Dintre subiecții repartizați la I.P.J. 6 au domiciliu stabil în alt județ iar 63 sunt din Vrancea.

Analiza şi interpretarea rezultatelor obținute

Pentru evidențierea unor aspecte semnificative prezint câțiva indicatori de evaluare ce exprimă gradul de variație a caracteristicilor lotului de subiecți propus cercetării.

Media de vârstă a subiecților este de 21,57 ani.

În ce priveşte sexul subiecților s-a observat că femeile sunt mai puțin de o treime ca proporție comparativ cu bărbații, această disproporție datorându-se(poate) faptului că profesia de polițist se consideră a fi specifică mai mult bărbaților.

Din punct de vedere al stării civile 4 subiecți sunt căsătoriți (2 femei şi 2 bărbați), doi dintre ei alcătuind un cuplu restul de 65 subiecți fiind necăsătoriți.

În ce priveşte nivelul studiilor 16 au rămas la nivelul liceului, 7 sunt absolvenți ai unei facultăți iar 46 frecventează cursurile unei facultăți.

Astfel, se poate afirma că în maxim trei ani de zile numărul polițiştilor absolvenți ai Şcolilor de Poliție nou încadrați la momentul cercetării vor fi şi

absolvenți ai unei facultăți, proporția fiind în acest caz de 78% cu studii superioare. Dacă luăm în considerare şi dorința de a urma o facultate a celorlalți tineri care la acest moment nu sunt înscrişi într-o formă superioară de învățământ, observăm că numărul celor cu studii superioare din viitor va tinde spre 100%.

Se poate afirma, ținând cont de faptul că trecerea lor în corpul ofițerilor nu poate fi direct proporțională cu numărul de absolvenți de facultate şi că toți subiecții cercetați au ca nivel de aspirație în plan profesional acest lucru, că unul din factorii de insatisfacție profesională, respectiv de demotivare profesională din viitor, îl va constitui acest aspect.

➢ **Cum v-ați adaptat la mediul militar**

Referitor la acest item cu referire la procesul de adaptare la condițiile oferite de Şcoala de Poliție Câmpina, subiecții au răspuns în proporție de 75,3% pozitiv.

Din punct de vedere al gradului profesional toți subiecții cercetați au gradul de agent.

La următorul item care se referea la **natura dificultăților întâmpinate în adaptare** răspunsurile au fost variate, doar 14 subiecți afirmând că nu s-au confruntat cu astfel de probleme. Dintre aceştia o parte sunt absolvenți de licee militare, deci obişnuiți cu mediul militar iar alții au membri de familie polițişti şi în acest caz cunoşteau tipurile de dificultăți cu care se confruntă polițiştii în general.

Dificultățile întâmpinate şi acuzate de subiecți ar fi (în ordinea descrescătoare a ponderii): programul orar încărcat (12 subiecți), disciplina strictă (7 subiecți), ora de trezire matinală (5 subiecți), materie de învățat multă într-un timp scurt(5 subiecți), aspecte ce țin de alimentație – mâncare puțină, neapetisantă, condițiile de cantină (5 subiecți), aspecte ce țin de uniformă – murdară, cu miros neplăcut (4 subiecți), aspecte ce țin de colegi – relații interpersonale deficitare, comunicare dificilă (4 subiecți), celelalte aspecte fiind individuale de genul: accident fizic în prima zi de şcoală la ora de sport, distanța mare de locul de domiciliu şi de asemenea de copil (pentru un subiect care este căsătorit), faptul că nu puteau ieşi în oraş atât de des, exigența unor profesori etc.

Pentru a evidenția gradul de interes al polițiştilor nou încadrați în instituție pentru munca din Ministerul Internelor şi Reformei Administrative s-au folosit itemii de mai jos:

➢ **Cine v-a influențat decizia de a vă încadra în M.I.R.A.**

Se observă din răspunsurile date de subiecți la acest item că *decizia personală* a primat la 35 de subiecți, la alți 28 *familia* – şi în cele mai multe cazuri mama iar luarea unei decizii pe sfatul prietenilor doar în 4 cazuri.

Se poate afirma că jumătate dintre subiecți au avut ca dorință intrarea la o şcoală de poliție, din diverse considerente – pe care le vom expune în continuare, fără a fi necesar sfatul membrilor familiei ci doar acordul lor. Poate fi un indiciu de maturitate emoțională la subiecții în cauză.

➢ **Ce anume din munca de poliție v-a atras**

La acest item cu referire la motivația pentru care au candidat la o şcoală de poliție pentru a deveni polițişti, s-a observat că predomină aspecte ce țin de latura

umanitară a subiecților, de nevoia lor de a ajuta(rolul de salvator!) şi mai puțin de aspectele profesiei în sine – beneficiile, riscul, varietatea....

Neenumerate printre variante dar cu pondere ridicată au fost: respectul pentru uniformă – 5 cazuri, autoritatea profesiei de polițist – 2 cazuri, uniforma care semnifică prestanță – 2 cazuri, siguranța şi stabilitatea profesiei, independența financiară pe care o conferă, aspecte ce țin de posibilitatea prevenirii infracționalității, faptul că se poate aplica norme şi sancțiuni, aspecte ce țin de mister, de noutate (ex. D.P.I.R., Criminalistica...) şi altele.

La întrebarea **Ce credeți că este cel mai dificil lucru în profesia de polițist**, cei mai mulți subiecți au afirmat că munca cu omul reprezintă un aspect dificil în profesie(28 de cazuri); riscul, probabilitatea de a fi atacat şi de a le fi viața în pericol(9 cazuri); programul de lucru încărcat, cu puțin timp liber pentru familie (6 cazuri); aspecte ce țin de legislație, de ambiguitate, de neprotecție pentru polițişti (5 cazuri); întemeierea unei familii; munca cu informatorii; relațiile interpersonale - puțini prieteni, conflictele, evenimentele profesionale neplăcute, relația cu comunitatea, cu mass-media; menținerea în parametri optimi din punct de vedere fizic şi psihic; operativitatea la 112; atitudinea supusă, conformistă față de şef...

Aceste aspecte reflectate reprezintă tot atâtea surse de anxietăți pentru viitorii polițişti, temeri legate de incapacitatea de a face față solicitărilor profesiei şi de fapt a societății în care ne desfăşurăm activitatea şi trăim.

Pentru a cunoaşte percepția polițiştilor cu privire la stima de sine, cât de bine îşi cunosc calitățile personale care pot constitui atuuri în profesie dar şi pentru ca ei să conştientizeze în acelaşi timp care sunt expectanțele instituției cu privire la acestea, următorul item a fost **Ce vă face să credeți că sunteți potrivit pentru munca din M.I.R.A, d-voastră şi nu altcineva?**

Răspunsurile date au surprins aspecte ce țin de sociabilitate, corectitudine - câte 9 cazuri; o bună comunicare, ambiția, abilități de interrelaționare – câte 5 cazuri; perseverența, seriozitate – câte 4 cazuri; disciplina, dreptatea, inteligența,activismul, statura impunătoare – câte 2 cazuri, precum şi alte calități ca: dexteritate, disponibilitate, meticulozitate, spontaneitate, capacitate de adaptare bună, pregătirea profesională...

Aceste opinii se pot dezvolta prin evaluarea pe care subiectul o face asupra comportamentelor sale, a inteligenței sale şi a succesului în plan social, precum şi prin asimilarea evaluărilor făcute de alții.

În general, oamenii care au o stimă redusă de sine au tendința de a nu avea încredere în abilitățile lor. Stima de sine înaltă are influență asupra randamentului în profesie, cei care o posedă sunt puțin sensibili la critici, îşi fixează scopuri înalte şi sunt gata să depună mult efort pentru atingerea obiectivelor. Stima de sine este influențată de factori situaționali şi este sensibilă la opinia celorlalți.

- **La ce considerați că mai aveți de lucrat pentru a fi un bun lucrător în M.I.R.A.**

S-a observat că, aproape jumătate din tineri sunt conştienți de faptul că mai au de asimilat teoretic (dar şi practic) noțiuni din specificul profesiei. De asemenea, alte aspecte conştientizate şi afirmate în timpul interviului cu referire la ce mai au de lucrat au fost: comunicarea, răbdarea, atenția, comportamentul față de autoritate,

mod de gestionare a relațiilor interpersonale, activități de cunoaştere a individului - a personalității acestuia.

Se poate afirma astfel că polițiştii cercetați sunt în contact cu ei înşişi dar şi cu realitatea: îşi cunosc calitățile personale dar şi deficiențele care pot constitui vulnerabilități pe linie profesională .

Este puțin probabil ca angajații care percep puțină utilitate sau nici o utilitate în dedicarea efortului şi a resurselor personale pentru obiectivelor organizaționale să adopte obiective în muncă şi deseori ei au o performanță scăzută în situațiile în care li se solicită ataşamentul la obiectivele organizaționale. Aceşti angajați pot realiza o performanță satisfăcătoare atunci când li se cere aceasta şi o performanță slabă atunci când li se solicită resurse personale suplimentare (timp, efort, concentrare) pentru atingerea obiectivelor.

Pentru a evidenția aspecte ce țin de motivația profesională şi de percepția subiecților cu privire la modurile de recompensare, următorii itemi au făcut referire la satisfacția şi insatisfacția profesională(referitoare la primele aspecte cu care au luat contact).

Conform teoriei propuse de **F. Herzberg** – *teoria factorilor duali*, persoana posedă două grupe de trebuințe fundamentale:

a) trebuința de confort fizic sau psihic, nevoia de a evita situații penibile şi disconfortul (factori de igienă) – aceştia sunt factori extrinseci, asociați mediului de muncă cu referire la salariu, relații şi condiții de muncă;

b) trebuințe de dezvoltare profesională, autorealizare şi de recunoaştere (factori de motivație) – aceştia sunt factori intrinseci, ce vizează natura muncii, cuprinzând reuşita, considerația, responsabilitățile şi avansarea…

Teresa M. Amabile argumentează că există persoane care sunt intens motivate atât de factorii intrinseci, cât şi de factorii extrinseci, după cum sunt persoane ce reacționează slab indiferent dacă forma de motivare este intrinsecă sau extrinsecă.

Motivațiile depind în mare măsură şi de experiența de viață a subiectului, de învățarea socială şi de contextele sociale şi ideologice în care acesta evoluează.

➢ **Satisfacții oferite de profesia actuală**

Este recunoscut faptul că o bună parte din motivația unui salariat se referă la retribuție. Acest aspect se confirmă şi în această cercetare, din care reiese că prima satisfacție pentru o parte dintre subiecți – 16, ar fi salariul care le asigură independența financiară caracteristică expectanțelor vârstei. O altă parte dintre ei – 11, sunt mulțumiți de postul respectiv, de ceea ce le oferă ca şi problematică de lucru, de condițiile şi de nivelul social al comunei în care se găseşte postul.

Pe lângă aspectele evidențiate mai sus nu se regăsesc, dar sunt totuşi confirmate de către subiecți: satisfacții legate de profesia în sine – 5 cazuri, respectul oamenilor – 6 cazuri, lucrul cu oamenii în general – 2 cazuri, rezultatele pozitive ale muncii – 2 cazuri …

➢ **Insatisfacții oferite de profesia actuală**

S-a observat că principalul aspect care provoacă nemulțumiri în rândul subiecților este programul de lucru cu implicațiile care decurg de aici. Urmează cei

care afirmă că încă nu au nemulțumiri – 14 subiecți şi alte insatisfacții cum ar fi: – timpul liber insuficient – 6 cazuri, postul pe care-l ocupă în prezent – 6 cazuri, examenele pe care le au şi pentru care nu se pot pregăti suficient ca urmare a solicitărilor complexe profesionale – 5 cazuri, condiții ce țin de desfăşurarea vieții de zi cu zi (lipsa apei, drumuri proaste, condiții de igienă precare...) – 3 cazuri, distanța mare de oraş – 2 cazuri, relația de comunicare deficientă cu şefii (modul de impunere a punctului de vedere de către aceştia) – 2 cazuri, modul de luare a deciziilor şi efectele manifeste ale acestora – 2 cazuri, informații incomplete în comunicare – 2 cazuri, soluționarea unor sarcini sub presiunea timpului, agresivitatea ridicată a unor cetățeni şi neeficiența în sancționarea lor, repetabilitatea unor acțiuni fără solicitarea creativității...

Pentru a evidenția aspecte ce țin de managementul stresului la agenții de poliție nou încadrați şi care sunt absolvenți ai Şcolilor de poliție, interviul a fost condus astfel încât să surprindă principalii factori stresori precum şi modalități de gestionare ale stresului.

Stresul în profesia de polițist a fost, este şi va fi încă studiat pentru a se ajunge la o cunoaştere superioară a tuturor elementelor constitutive şi pentru a reuşi să fie gestionat corespunzător. Elementele declanşatoare de stres sunt multiple iar în cazul subiecților cercetați, stresul poate avea noi înfățişări sau forme.

De la intrarea în Şcolile de poliție când s-au confruntat cu o serie de factori noi şi intrarea în Instituția Poliției când se confruntă poate cu aceeaşi factori dar sub alte intensități, agentul de poliție este „provocat” încontinuu şi în acelaşi timp i se „urmăreşte” reacția de răspuns. *Este conştient sau nu de amploarea şi virulența cu care acționează stresul?* – încă nu se cunoaşte în totalitate.

La întrebarea **Care sunt factorii care vă cauzează stres în general?,** răspunsul care venea rapid, în majoritatea cazurilor (chiar şi la polițişti „ mai vechi” din Poliție) a fost: *„eu nu sunt stresat”* (să fie teama de consecințe sau necunoaşterea corespunzătoare a conceptului?) şi atunci se sublinia aspectul: *„în general, nu neapărat acum”.* În acest fel mecanismele de apărare cădeau şi s-au putut afla informații utile despre natura factorilor stresori care „bombardează” polițistul nou încadrat şi mecanismele de coping pe care el le utilizează.

➢ **Factorii care vă cauzează stres în general**

Primul item se referă la natura factorilor stresori cu care se confruntă subiecții, iar ponderea lor este: serviciul – 19 subiecți, timpul – 6 subiecți, examenele (apropierea lor, anxietatea legată de aşteptarea rezultatelor, eforturile depuse…), grijile de orice natură – 3 subiecți, depărtarea de oraş asociată cu puținul timp petrecut pentru ieşiri din mediu rural – 3 subiecți, situația materială – fonduri insuficiente pentru satisfacerea nevoilor reale – 3 subiecți, procesul de luare al deciziei – 2 persoane, bârfa – lipsa de bun simț pe care o întâlnesc frecvent fie că e vorba de colegi fie că vine din partea mediului social – 2 cazuri, condițiile de locuit prezente, minciuna, situațiile conflictuale, agresivitatea manifestă a unor persoane, familia – separarea ca distanță de ea, lipsa de respect a unor persoane…

Se poate observa că factorii stresori coincid în mare măsură cu tipurile de insatisfacție care demotivează profesional. A se face remarca că subiecții sunt diferiți la răspunsuri similare, deci aceşti factori fie acționează independent, fie se

cumulează ca şi acţiune cu factorii de insatisfacţie şi în acest caz putem vorbi de situaţii mult mai complexe care se fac resimţite în final în performanţa profesională a individului.

➢ **Cum vă daţi seama că treceţi printr-o situaţie stresantă**

Acest item se referă la reacţiile la stres pe care le manifestă subiecţii**.** Se cunoaşte faptul că fiecare dintre noi reacţionăm diferit sub acţiunea aceluiaşi factor stresor.

În cazul cercetării de faţă manifestarea cea mai vizibilă sau cea care este conştientizată de către subiecţi este oboseala fizică şi psihică – 21 cazuri, îngrijorarea – 13 cazuri, insomnia(de tipul menţinerii nocturne mai des în comparaţie cu instalarea lui) – 10 persoane, agitaţie psihomotorie – 8 persoane, simptome fizice de genul transpiraţiei (mai ales a mâinilor) – 8 cazuri şi altele ca: fumat mult – 2 cazuri, voce tremurată, dureri de stomac, înroşirea feţei, apetit crescut sau inapetenţă, stare de iritare şi dispoziţie depresivă.

Din analiza lor se observă că manifestările la nivel fizic predomină comparativ cu cele la nivel mintal – o explicaţie ar putea fi aceea că subiecţii au avantajul tinereţii şi al rezistenţei structurii psihice mai mari la vârsta lor.

Ca strategii de combatere a stresului s-a observat că *mişcarea*(plimbări, sport), deţine cea mai mare pondere – 21,7% de adaptare şi de menţinere sub control a stresului, urmează *muzica* – 17,4%, discuţiile, *verbalizarea emoţiilor* – 13%, *somnul* – 11,6%, *relaxarea*(de tipul odihnei sau al meditaţiei) – 10,1%. În alte strategii sunt cuprinse activităţi de genul *condusului maşinii* – 2 cazuri şi folosirea medicamentelor – vitamine.

Strategiile cognitive de asemenea se preferă de subiecţi, având pondere ridicată.

➢ **Hobby-uri ca şi puncte de interes**

Pentru a evidenţia şi aspecte ce ţin de modul de petrecere a timpului liber, de sfera preocupărilor subiecţilor cu rol tot de coping al stresului, următorul item a fost formulat corespunzător.

Luând în considerare că trei sferturi dintre subiecţi sunt bărbaţi şi le este specific activismul, cercetarea a confirmat acest lucru – sportul(fotbalul) fiind principala preocupare – 50,7%, plimbările – 13%, cititul – 10,1% iar printre altele - calculatorul, preocupări artistice de genul: sculptura în lemn, pictat şi ascensiunea profesională (2 subiecţi care la momentul cercetării au ca principal punct de interes acest lucru).

Inventarul de personalitate NEO PI R

Se cunoaşte faptul că trăsăturile de personalitate influenţează comportamentul organizaţional şi din acest motiv, cunoaşterea psihologică nu-şi găseşte rostul dacă nu are ca principal scop acest lucru.

Inventarul de personalitate folosit în această cercetare a fost construit de Costa şi McCrae cu ajutorul analizei factoriale, are 240 de itemi, împărţiţi câte 48 pentru fiecare dintre cei 5 superfactori şi câte 8 pentru fiecare dintre cele 30 faţete. Există norme separate pentru cele două sexe.

Cei cinci superfactori şi cele 30 fațete sunt constructe bipolare, scorurile din cele două capete ale polarităților având semnificații diferite şi opuse. Factorii la care se referă sunt: nevrotism, extraversie, deschidere, agreabilitate şi conştiinciozitate.

Analizând relația dintre eficiență (motivația pentru formare, atitudinea în formare, performanța obținută şi motivația în transferul achizițiilor) şi cei cinci factori bipolari, **Sharon S. Naquin** şi **Elwood F. Holton** au ajuns la concluzia că extraversiunea şi deschiderea influențează direct şi în mod pozitiv eficiența iar conştiinciozitatea şi agreabilitatea prin intermediul variabilei „implicarea în muncă", influențează de asemenea constructul.

Nevrotismul indică tendința generală spre instabilitate emoțională şi trăirea afectelor negative(scoruri înalte) versus stabilitate emoțională, calm, relaxare(scoruri joase). Fațetele nevrotismului sunt anxietatea, ostilitatea, depresia,conştiința de sine, impulsivitatea şi vulnerabilitatea.

Din analiza întreprinsă asupra datelor se poate aprecia că:

– ***Anxietatea*** (scorurile înalte putând trimite şi către conținuturi de tip fobic versus calm, relaxare): 14,7% au scorurile brute ca valoare 12, 13,2% – valoarea 14, 11,8% – valoarea 9, adică *38,2%* dintre subiecți au scorurile brute în stanina 5, *11,7%* în stanina 4, *23,6%* – stanina 3.

Astfel, doar 4,4% subiecți(3 persoane) au scorul brut de 21 – stanina 7 ,deci majoritatea au ca trăsătură comună calmul, relaxarea...

– ***Ostilitatea*** văzută ca tendință de a trăi stări de mânie, înverşunare versus o stare prevalentă de confort psihic: 13,2% subiecți au scorul brut de 11, 11,8% – 13 câte 8,8% au scorurile de 7 şi 8, deci *45 de subiecți* au scoruri joase încadrate până în stanina 4, 7 subiecți au scoruri brute între 16 (18 fiind valorile cele mai ridicate).

– ***Depresia*** văzută ca predispoziția de a trăi afecte şi o dispoziție de tip depresiv versus inexistența acestora: 19,1% dintre subiecți au scorul brut de 8, 16,2% – 7(deci 35,3%); 14,8% au scorurile de 10–11. Se poate observa că *60 dintre subiecți* au scorurile brute până în valoarea 13 – corespunzătoare staninei 5, deci valori scăzute ale subfactorului depresie.

Scorul brut maxim înregistrat a fost la 2 subiecți(2,9%) – valoarea 17.

– ***Conştiința de sine***(exagerată): anxietate socială şi timiditate versus stări de încredere sau abilități sociale.

În acest caz 11,8% au avut ca scor brut valoarea 14, câte 10,3% valorile 11-12, 7,4% valoarea 17(deci *44 subiecți* se încadrează pe medie cu valorile). Dintre subiecții ceilalți - 14 subiecți înregistrează scoruri brute joase, iar 19 au valori ridicate la scorurile brute.

– ***Impulsivitatea*** văzută ca incapacitate de autocontrol versus capacitatea de a rezista la tentații şi frustrări: 13,2% dintre subiecți au valoarea la scorul brut 14, câte 11,8% valoarea 11-12, 10,3% au valoarea 10. Se poate afirma că *23 de subiecți* se încadrează pe valoare medie, *42 subiecți* au scoruri joase, iar 4 au valori ridicate, *scorul maxim înregistrat fiind 23*.

– ***Vulnerabilitatea***: vulnerabilitatea față de stres versus autoaprecierea de competență şi stăpânire în fața stresului: 17,6% au scorul brut de 7, 16,2% – 8 şi câte 10,3% valorile 9-10.

Astfel, 37 subiecți au rezistență medie la stres (mai mult de jumătate), doar 9 subiecți fiind pe valori ridicate ale rezistenței la stres.

Extraversia indică orientarea preponderent extravertă (scoruri înalte) versus orientarea introvertă (înțeleasă ca lipsă a extraversiei). Are ca fațete: căldura/entuziasm, spiritul gregar, afirmarea, activismul, căutarea excitării, calitatea pozitivă a stărilor emoționale.

– ***Căldura/ entuziasm:*** comportament afectiv şi prietenos versus o atitudine distantă, formală, rezervată.

Din cercetarea actuală a reieşit că 20.6% au scorul brut ca valoare 22 (medie), 11,8% valoarea de 25 şi 20,6% valoarea de 24-26. Doar 46 subiecți au valori ridicate ale acestui factor, 23 având valori scăzute.

– ***Spiritul gregar:*** preferința pentru compania celorlalți versus tendința de a evita compania. În cazul de față 23,6% (16 subiecți) au scorul brut la valori de 24-25 (ridicate), în totalitate 59 subiecți înregistrează scoruri ridicate, doar 10 subiecți fiind sub mediu.

– ***Afirmarea:*** comportament dominant, ascendență socială versus tendința de a rămâne în fundal. Din totalul subiecților 17,6% au scorul brut de 21 (valoare ridicată), 16,2% – 19, adică 49 subiecți au valori ridicate ale acestui factor iar 25 valori scăzute. Putem afirma că dorința de afirmare, de ascendență socială - profesională este ridicată la 72% dintre subiecți.

– ***Activismul:*** văzut ca un tempo ridicat, energie versus preferința pentru un tempo mai lent. Din cercetare a reieşit că 56,8% au valori ale scorului brut mari (19,1% valoarea 20), iar 41,7% valori medii şi 1,5% valoare scăzută. Deci, 30 subiecți sunt cu activism ridicat, 38 sunt pe medie şi 1 subiect la valori scăzute.

– ***Căutarea excitării:*** preferința pentru stimulare versus preferința pentru o anumită monotonie. 11,8% dintre subiecți au valoarea scorului brut de 18 (8 subiecți), 29,4% au valori peste medie (20 subiecți), 58,7% sunt pe medie şi 11,9% sub medie (8 subiecți). Deci majoritatea subiecților preferă să „aştepte” decât să „iasă” în evidență în ceea ce priveşte ritmul desfăşurării unor acțiuni, evenimente, sarcini etc.

– ***Calitatea pozitivă a stărilor emoționale:*** tendința de a trăi stări emoționale pozitive versus lipsa de exuberanță şi vervă. Avem 13,2% din subiecți cu o valoare a scorului brut de 21, 14,7% sunt sub medie (10 subiecți), 20,6% sunt peste medie (14 subiecți) şi 64,7% înregistrând valori medii. Şi în acest caz doar o treime dintre subiecți ies din fundal, ceilalți preferând „prudența” sau „nemanifestarea”.

Deschiderea defineşte aspecte ca imaginație activă, curiozitate, sensibilitate estetică, atenție față de trăiri versus comportament conservator, cu preferință pentru familiar. Fațetele deschiderii sunt: deschiderea spre fantezie, deschidere pe plan estetic, deschidere spre modurile proprii de a simți, deschidere în planul acțiunilor, deschidere în plan ideatic, deschidere în planul valorilor.

– ***Deschiderea spre fantezie***: exprimă imaginația vie, vise orientate spre îmbogățirea vieții interioare versus structuri prozaice care preferă să rămână centrate în ceea ce fac aici şi acum. Dintre subiecții cercetați câte 11,8% au valori ale scorului brut de 14 respectiv 16, 45,6% se situează sub medie ca valori ale scorului brut iar 6% peste medie.

– ***Deschiderea pe plan estetic****:* semnifică deschiderea către şi interes pentru artă şi frumos versus lipsa interesului. Câte 13,2% dintre subiecți au valori ale

scorului brut de 17 respectiv 20, 20,6% se situează peste medie iar 22,0% sub medie. Se observă că o cincime dintre agenţi manifestă deschidere pe plan estetic şi aproximativ acelaşi număr, nu sunt interesaţi.

– ***Deschidere spre modurile proprii de a simţi:*** apreciere şi sensibilitate pentru viaţa interioară versus afecte mai puţin diferenţiate, mai puţin nuanţate. 11 dintre subiecţi (16,2%) au valoarea scorului brut de 19 (medie), 42,7% au valori ale scorului brut care se situează sub medie, iar 3% peste medie. Acest lucru semnifică faptul că majoritatea subiecţilor au o sensibilitate pentru viaţa interioară mai puţin pregnantă.

– ***Deschidere în planul acţiunilor:*** dorinţa de a încerca lucruri şi activităţi noi versus nevoia de ancorare în ceea ce este deja cunoscut dar fără a schimba ceva. Dintre subiecţi 16,2% au valori ale scorului brut de 15 (11 persoane), 5,9% se situează sub medie, iar 30,8% peste medie. Acest lucru semnifică faptul că aproximativ o treime manifestă dorinţă în a încerca activităţi noi dar există şi 4 persoane care preferă ancorarea în ceea ce este deja sigur, cunoscut.

– ***Deschidere în plan ideatic:*** curiozitate intelectuală, interes pentru idei noi versus o curiozitate săracă, interese limitate. Dintre subiecţi 11,8% au valori ale scorului brut de 17, 29,6% se încadrează peste medie iar 16,1% sub medie. Acest lucru semnifică faptul că o treime dintre subiecţi manifestă curiozitate intelectuală iar 11 dintre agenţi au interese limitate.

– ***Deschidere în planul valorilor:*** tendinţa de a reexamina valorile personale, sociale versus tendinţa de a accepta autoritatea şi tradiţiile. Se constată că 20,6% dintre subiecţi au valoarea scorului brut de 19 (14 agenţi), 19,2% se încadrează sub medie iar 1,5% peste medie. Putem afirma că toţi subiecţii cu o singură excepţie au tendinţa de a accepta autoritatea şi tradiţiile.

Agreabilitatea indică aspecte precum altruismul, cooperarea pe plan interpersonal versus un comportament dominant, egocentric, sceptic, competitiv. Faţetele agreabilităţii sunt încrederea, sinceritatea, altruismul, bunăvoinţa, modestia şi blândeţea.

– ***Încrederea:*** se referă la dispoziţia spre un comportament încrezător versus cinism sau scepticism orientate către ceilalţi. Din cercetare reiese că un număr de 12 persoane au valori ale scorului brut de 19 (pe medie), 19,3% se situează peste medie, iar 8,9% sub medie. Astfel, 13 agenţi au un comportament încrezător iar 6 unul sceptic. Distribuţia e variată, dar cu predominanţă spre pozitiv.

– ***Sinceritatea:*** exprimarea opiniilor deschis, sincer şi ingenios versus tendinţa la manipulare prin flatări, minciună. 42,6% se situează peste media valorilor scorurilor brute şi 11,7% (8 subiecţi) sub medie, câte 10,3% având valori de 20 respectiv 24. Se poate afirma că tendinţa generală este de exprimare sinceră.

– ***Altruism:*** interes activ pentru binele altora, generozitate versus centrare pe propria persoană. Dintre subiecţi 45,5% au valorile scorului brut peste medie, sub medie fiind doar 1,5% (1 subiect), deci majoritatea sunt altruişti.

– ***Bunăvoinţă:*** tendinţa de a uita, ceda, ierta în situaţii conflictuale versus agresivitate, tendinţe competitive. Dintre subiecţi 35,4% se situează peste medie cu valorile scorului brut, 7,4% sub medie. Acest lucru semnifică faptul că aproximativ o treime sunt toleranţi iar un procent mic (6 subiecţi) manifestă intoleranţă, tendinţa generală fiind totuşi de iertare.

– ***Modestie:*** modestie, umilință versus aroganță, atitudine de superioritate. 35,4% (24 subiecți) au o atitudine mai puțin modestă, de superioritate, 11,7% (8 subiecți) doar sunt modeşti, diferența – aproximativ jumătate se mențin pe mediu.

– ***Blândețe:*** simpatie şi preocupare față de ceilalți versus duritate, lipsa emoțiilor pe plan interpersonal. 17,7% dintre subiecți se situează peste medie ca valori ale scorului brut iar 13,2% sub medie. Aceasta semnifică că 16 subiecți, aproximativ un sfert sunt pe cote pozitive, 9 subiecți sub medie, ceilalți subiecți se mențin pe medie.

Conştiinciozitatea se referă la autocontrol sub aspectul capacității de autoorganizare, îndeplinire a sarcinilor, planificării versus o manieră mai uşuratică de îndeplinire a sarcinilor sau scopurilor şi o exactitate mai scăzută în aplicarea principiilor morale. Fațetele conştiinciozității sunt: competența, ordinea, simțul datoriei, dorința de realizare, auto-disciplina şi deliberarea.

– ***Competența:*** se referă la sentimentul de a fi competent, capabil versus încrederea redusă în propriile capacități. Din cercetare reiese că 81% dintre subiecți se situează peste medie şi doar 1,5% (1 subiect) sub medie, diferența de subiecți fiind pe medie.

– ***Ordinea:*** organizare, claritate, spirit ordonat versus o autoapreciere scăzută privind organizarea şi modul puțin metodic de lucru. 60,2% dintre subiecți au valori ale scorului brut peste medie, 1,5% sub medie, diferența fiind pe medie. Acest lucru semnifică faptul că toți subiecții au această calitate, cu o singură excepție.

– ***Simț al datoriei:*** responsabilitatea asumării conştiente, principii etice stricte versus un comportament supus circumstanțelor, în care e dificil de avut încredere. Dintre subiecți doar 3% se situează sub medie, 19,1% pe medie şi 78,95 peste medie. Astfel, 53 subiecți au valori pozitive, 13 sunt pe medie şi 2 sunt pe negativ.

– ***Dorință de realizare:*** nivel de aspirație înalt şi perseverență în realizarea lui versus apatie, lene, lipsa ambiției. 25% dintre subiecți au valori ale scorului brut sub medie şi doar 7,3% peste medie. Acest lucru semnifică faptul că doar 5 subiecți au dorința pregnantă de realizare, 9 sunt lipsiți de ambiție iar diferența(semnificativă) se situează pe medie.

– ***Autodisciplina:*** capacitatea de a finaliza în ciuda obstacolelor versus tendința de a amâna, de descurajare. Doar 1,5% (1 subiect) se situează sub medie, 16,2% pe medie şi 82,3 au valori pozitive. La acest factor deci toți au această capacitate, cu o singură excepție.

– ***Deliberare:*** tendința de a gândi atent înainte de a acționa versus tendința de a se pripi. Din cercetare reiese că 1,5% se situează sub medie, 13.3% pe medie, diferența semnificativă peste medie.

Putem afirma că majoritatea subiecților prezintă cote ridicate ale acestui factor şi ale subfactorilor respectivi.

Calculând coeficientul de corelație Pearson, în cazul cercetării de față, s-a constatat că există corelații negative semnificative între: anxietate şi afirmare, anxietate şi autodisciplină; depresie şi afirmare, depresie şi autodisciplină, depresie şi conştiinciozitate; ostilitate şi bunăvoință; vulnerabilitate şi autodisciplină, vulnerabilitate şi extraversie, vulnerabilitate şi căutarea excitării, vulnerabilitate şi afirmare, vulnerabilitate şi spirit gregar, vulnerabilitate şi competență, vulnerabilitate

şi ordine, vulnerabilitate şi simț al datoriei, vulnerabilitate şi deliberare, vulnerabilitate şi conştiinciozitate; impulsivitate şi conştiinciozitate, impulsivitate şi autodisciplină. De asemenea între nevrotism şi autodisciplină, nevrotism şi deliberare, nevrotism şi conştiinciozitate, nevrotism şi afirmare.

Corelații semnificative pozitive sunt între încredere şi entuziasm, încredere şi spirit gregar, altruism şi entuziasm, altruism şi spirit gregar, entuziasm şi autodisciplină, activism şi spirit gregar, entuziasm şi activism, entuziasm şi căutarea excitării, entuziasm şi calitatea pozitivă a stărilor emoționale, entuziasm şi deschidere pe plan estetic, sinceritate şi spirit gregar, entuziasm şi deschidere, entuziasm şi agreabilitate, entuziasm şi conştiinciozitate; competența şi afirmarea, afirmare şi simț al datoriei, afirmare şi autodisciplină, activism şi autodisciplină, extraversia şi competența, agreabilitate şi blândețe etc.

Aceste rezultate ne dau informații concludente in ceea ce priveşte potențialul adaptativ al subiecților în instituție, modul de reacție al acestora in diferite situații, precum si informații in ceea ce priveşte personalitatea lor. Rezultă astfel necesitatea si importanta procesului de cunoaştere psihologica a personalului nou încadrat.

Bibliografie

1. AUREL STAN – **Testul psihologic**
2. CRACSNER, E.C.; PRISACARU, A. (2006) – **Particularități ale cunoaşterii integrative a personalității în mediul militar**. Prelegere, „Simpozionul de Psihologie", Jandarmeria Română, M.I.R.A.
3. ANCUTA, P. (1999) – **Metode de cercetare psihologică a personalității**
4. ALLPORT, G. (1981) – **Structura şi dezvoltarea personalității**, EDP, Bucureşti
5. HOLBAN, I. (1992) – **Orientare, selecție, formare**, EDP, Bucureşti
6. M.I.R.A. (2004) – **Buletin de informare şi documentare al D.M.R.U**., Nr. 3-4/19-20
7. CONSTANTIN, T. (2004) – **Evaluarea psihologică a personalului**, Polirom, Iaşi
8. HAVARNEANU, C. (2000) – **Cunoaşterea psihologică a persoanei**, Polirom, Iaşi

MODIFICĂRI ALE DINAMICII PSIHICE LA COMBATANȚI ÎN SITUAȚII DE STRES

Gheorghe Chițu[*]
Leonard Constantin Voloşin[**]

Acest veritabil fenomen al zilelor noastre, respectiv stresul psihic, preocupă foarte mulți specialişti atât din societatea civilă cât şi din mediul militar. În acelaşi timp, a devenit aproape o „modă” în a vorbi despre stres şi chiar de a folosi excesiv expresiile „sunt stresat”, „nu mă mai stresa” şi altele.

În timpul misiunii de menținere a păcii din Afganistan (iulie – decembrie 2002), la solicitarea liderului (comandantului) unei unități participante, s-a simțit nevoia intervenției pentru a lămuri problematica stresului în cadrul organizației, tocmai din cauza folosirii în exces a termenului. S-a încercat o explicare şi diferențiere a stresului cu componentă distructivă de cel fără efecte imediate şi vizibile, folosind termenii „distres” şi „eustres”, însă nu s-a obținut rezultatul scontat, spunându-se că sunt doar alte argumente teoretice.

Ulterior, după aplicarea unor probe pentru evaluarea nivelului de stres (probe ce fac obiectul studiului), corectarea, interpretarea şi comunicarea rezultatelor, mai întâi individual apoi sub forma unor concluzii referitoare la organizație, folosirea termenului a fost mai rezervată.

I. Particularități ale modificărilor dinamicii psihice la combatanți în situații de stres

Efectele stresului psihic pe termen scurt (variabile în mod covârşitor pentru stresul psihic acut) sunt reprezentate de un larg evantai de modificări în plan psihologic, predominant în sfera cognitivă şi, mai ales, afectivă – însoțite de o serie corespunzătoare de corelate („concomitențe”) somato-viscerale sau „corelate fiziologice” ale emoțiilor, care – pentru un individ normal, „netarat” din punct de vedere psihic şi somatic – nu lasă nici o urmă.

Modificările reversibile în plan psihic şi somatic, corespunzătoare stării de stres psihic, pot fi considerate, în dubla lor calitate, de „markeri” ai stresului psihic şi de „efecte” ale acestuia atunci când se prelungesc mult timp după apariția agentului stresor.

---

[*] Psiholog, drd., Secția Psihologie Militară/Statul Major General/Ministerul Apărării
[**] Psiholog, Secția Psihologie Militară/Statul Major General/Ministerul Apărării

Stresul psihic cuprinde în tabloul manifestărilor sale, în primul rând *simptomele psihice*, inclusiv manifestări comportamentale. În acelaşi timp orice fenomen psihic, exteriorizat sau nu – de la procesele cognitive (atenție, memorie, gândire etc.) şi până la procesele voliționale şi afective (acestea din urmă în modul cel mai pregnant) – este însoțit de fenomene fiziologice de hiper sau hipo funcție a organelor interne, mediate neuroumoral şi având în genere o intensitate moderată, sub cea a unui stres psihic. Pentru a le evidenția corespunzător cele două forme ale stresului le prezentăm în continuare sub formă de tabel:

Cognitive	
Distres • Scăderea atenției, memoriei şi randamentului intelectual • Blocaj ideațional • Scăderea imaginației creației • Neîncredere în sine • Lipsă de speranță • Neajutorare supraapreciere	*Eustres* • Scăderea concentrării • Scăderea vigilenței • Încredere excesivă în sine şi în ceilalți (scăderea simțului critic) • Subestimarea dificultăților
Afective	
Distres • Iritabilitate, revoltă, mânie, furie • Ruşine, jenă • Nelinişte inexplicabilă, panică (grade diferite ale anxietății), groază • Teamă, frică, fobie • Nerăbdare, agasare, enervare • Apatie, plictiseală, astenie • Tristețe, scăderea bucuriei de viață. sentimentul inutilității • Insomnie psihogenă • Nehotărâre / încăpățânare • Scăderea voinței/efort de voință	*Eustres* • Satisfacție, amuzament • Triumf – câştig • Mândrie • Revelație (valori artistice, morale, ştiințifice) • Excitație senzorială sau „intelectuală” • Bucurie • Frenezie • Excitație sexuală • Extaz (artistic, intelectual, religios)

Referitor la comportamentul individului în cursul unui stres psihic cronic, în special, remarcăm excesele referitoare la substitutul drogului (fumat, cafea, alcool), scăderea randamentului profesional, refuzul muncii şi al acceptării responsabilităților, închiderea în sine, neglijarea aspectului fizic ca şi a unor norme sociale.

În continuare prezentăm sub formă de tabele posibilele modificări comportamentale, simptome psihice şi fizice la combatanți în situații de stres, astfel:

Modificări comportamentale în cazul distresului psihic (în special SP cronic) (după Luban – Plozza şi colab. şi Burns, modificat)

1. Excese referitoare la „consum” de cafea, alcool, dulciuri, tranchilizante, droguri; control scăzut asupra vieții personale: aspect neglijent, întârzieri la serviciu, nerespectarea angajamentelor;
2. Probleme cu legislația: datorii, amenzi, manifestări violente, furt etc.;
3. Închidere, izolare, refuzul muncii;
4. Atitudini excesive şi contrastante față de situații limită: refuzul recunoaşterii şi acceptării situațiilor limită/preocupare excesivă față de acestea.

Simptome psihice şi fizice (somatice) în SP cronic (după Luban – Plozza şi colaboratorii)

1. Tulburări de concentrare, atenție, memorie – scăderea randamentului intelectual;
2. Epuizare fizică şi psihică, îmbolnăviri frecvente;
3. Tulburări funcționale psihice (insomnie, fatigabilitate etc.) şi psiho-somatice;
4. Modificări ponderale (slăbire/îngrăşare);
5. Tulburări de apetit (inapetență/hiperfagie), tranzit (constipație/diaree);
6. Tulburări de dinamică sexuală.

Stresul afectează fiecare combatant în mod diferit, dar unele semne sunt comune. Aceste manifestări sunt o reacție normală şi nu trebuie interpretate ca deficiențe de corectat. Combatanții trebuie să fie conştienți de modificările dinamicii psihice posibile în situații de stres, şi astfel să poată aplica tehnici adecvate pentru a asigura performanța fără pierderea eficienței. Majoritatea luptătorilor pot recunoaşte semnele stresului. În forme moderate ele sunt normale. În situații limită, în ciuda eforturilor intense ale militarilor de a se controla, stresul excesiv poate exista. Ca particularități ale modificării dinamicii psihice la combatanți în situații de stres, în urma evaluărilor psihologice, am identificat următoarele manifestări individuale şi de grup, astfel:

- *Manifestări mentale (cognitive)* (ex. amnezia sau incapacitatea de concentrare);
- *Manifestări psihologice* (ex. anxietatea, frustrarea, sentimentul de vină iritabilitatea, toropeala, nevrozitatea, pesimismul, tensiunea).

Aşa cum se manifestă semnele stresului la nivelul individului, în acelaşi mod pot fi identificate şi la nivelul grupului. După o lungă desfăşurare a unor activități intense sau misiuni dificile, fiecare membru al unității este epuizat. Totuşi, acest lucru nu înseamnă că unitatea are probleme semnificative. Odihna şi relaxarea reface funcționalitatea unității. Când există anumite simptome, comandanții trebuie să le recunoască drept semne ale stresului (absențele nemotivate; conflictele minore; insatisfacțiile; lipsa de coeziune; ignorarea ordinelor; insubordonarea; eficacitatea scăzută; sensibilitatea la critică; ipohondria).

Aceste posibile modificări ale dinamicii psihice, la combatanți cât şi la unități constituie semne clare ale apariției stresului, deci, trebuie luate toate măsurile pentru a menține fenomenul în zona normalului.

II. Metode şi instrumente de investigare a modificărilor dinamicii psihice la combatanți în situații de stres

1. Metode şi instrumente psihologice utilizate

Metoda de investigare utilizată a fost cea psihometrică. În scopul cunoaşterii obiective a fenomenului, am recurs la tehnica chestionarului psihologic, prin administrarea a patru instrumente de lucru;

- Anamneza;
- Inventarul pentru evaluarea nivelului de stres – Julian Melgosa (F.S. – J.M.A) – forma adaptată pe populație militară;
- Scala lui Holmes – scală care evaluează evenimentele stresante ce pot interveni în viața individului şi se referă la efectul stresant al schimbărilor de viață asupra subiectului;
- Inventarul de personalitate Freiburg (F.P.I.);
- Chestionarul de personalitate elaborat de Eysenck & Eysenck (E.P.Q.);
- Observația;
- Interviul.

2. Descrierea probelor

Inventarul pentru evaluarea nivelului de stres Julian Melgosa (F.S.-J.M.A.)

Forma inițială a inventarului pentru evaluarea nivelului de stres (F.S.-J.M.) a fost preluată din lucrarea „Fără stres”, realizată de psiholog dr. Julian Melgosa (apărută la Casa de Editură „Viață şi sănătate”, Bucureşti, 2000). Instrumentul evaluează nivelul de stres în condiții normale, obişnuite de viață, excluzând situațiile excepționale (război, catastrofă naturală, epidemie etc.).

Adaptarea, experimentarea şi etalonarea pe populație militară a fost realizată de către maior psiholog drd. Chițu Gheorghe (Secția de Psihologie/S.M.G. a M.Ap.), începând cu anul 2002, rezultând forma adaptată F.S.-J.M.A. – formă ce poate fi utilizată cu succes pentru evaluarea nivelului de stres a diferitelor categorii de militari în multiplele situații limită, funcție de zonele unde acționează unitățile armatei.

Inventarul cuprinde 96 de itemi, grupați în 6 scale după cum urmează: „Stil de viață” (V), „Mediu” (M), „Simptome” (S), „Slujbă/Ocupație” (O), „Relații interpersonale” (R), „Personalitate” (P).

Răspunsurile se dau pe o scală Lickert cu 4 trepte. Prin însumarea intensităților exprimate se obține un scor total (Tg), scor care evaluează nivelul de stres resimțit de subiect.

Tabelul 1. Etalonul probei

Zonă de stres (Z)	Scorul total (Tg)	Semnificația psihologică a încadrării într-o anumită zonă
Z1	0-48	Nivel de stres primejdios de scăzut
Z2	49-72	Nivel scăzut de stres
Z3	73-120	Zona normală a stresului
Z4	121-144	Nivel ridicat de stres
Z5	peste 144	Nivel de stres primejdios de ridicat

Scala lui Holmes

Această scală evaluează evenimentele stresante care pot interveni în viața individului şi se referă la efectul produs de schimbările de viață asupra subiectului. Proba constă într-o listă de evenimente care pot apărea, la un moment dat, în viața fiecărui individ. Fiecărui eveniment de viață îi corespunde un anume punctaj.

Ierarhizând situațiile stresante cu caracter de „schimbare" în viața diferiților indivizi, corelate cu posibilitatea crescută de apariție a bolii (deci sugerând un raport de cauzalitate), Holmes şi Rahe au evaluat principalele evenimente, grupate în patru categorii *(„starea sănătății", „munca", „casa şi familia", „personal şi social"),* acordând fiecăruia un punctaj care indică potențialul patogen al evenimentelor respective.

Tabelul 2. Etalonul probei

Zonă de stres (Z)	Scorul total (Tg)	Semnificația psihologică a încadrării într-o anumită zonă
Z1	0-150	Fără probleme semnificative
Z2	151-200	Uşoară criză de viață
Z3	201-300	Criză medie de viață
Z4	301 şi peste	Criză majoră de viață

Inventarul de personalitate Freiburg (F.P.I.)

Inventarul de personalitate Freiburg F.P.I. este un chestionar multifazic construit prin combinarea unui sistem psihologic clasic şi unul extras din nosologia psihiatrică. Elaborat de H. Selg, Y. Fahrenberg şi R. Hampel la Universitatea din Freiburg, se poate utiliza, atât în domeniul clinic, cât şi în cel neclinic. El evidențiază, prin dimensiunile sale şi parametrii pe care-i vizează, atât aspecte ale personalității normale, cât şi aspecte patologice.

În țara noastră, adaptarea probei a fost făcută de către un colectiv de autori coordonat de Valeriu Ghigheanu. O contribuție deosebită la utilizarea cu succes a inventarului de personalitate în psihodiagnoza personalității şi evaluarea capacității de adaptare la viața militară a fost adusă de H. Pitariu şi L. Iernuțan, începând cu anul 1984. F.P.I. este constituit pe baza a două răspunsuri posibile „DA" sau „NU". A fost adaptat pe populație militară.

Chestionarul de personalitate E.P.Q.

Chestionarul de personalitate E.P.Q., elaborat de Eysenck & Eysenck în 1975, este o probă care analizează dimensiuni esențiale ale personalității, evaluează echilibrul general al structurii şi pune în evidență eventualele personalități dizarmonice, cu potențial dezadaptativ latent. Testul cuprinde cinci scale – E – extraversie-introversie; L – minciună; P – Psihotism; N – nevrozitate; C – tulburări de comportament.

Deşi sunt utilizați termeni psihiatrici, semnificația acestora nu este, în concepția autorilor, una propriu-zis clinică. Testul se adresează persoanelor normale, dar care pot prezenta accentuări de diferite intensități în structura de personalitate. Manifestările dezadaptative exprimate în abateri disciplinare, având uneori implicații deosebit de grave, fac absolut necesară cunoaşterea indivizilor care prezintă accentuări de personalitate.

III. Studiu experimental. modificări ale dinamicii psihice la militari în situații de stres (obiective, ipoteze, lot de subiecți, probe, rezultate preliminarii)

Studiul experimental urmăreşte să evidențieze unele aspecte caracteristice ale evaluării nivelului de stres în mediul militar, posibilele modificări ale dinamicii psihice şi pune accent pe gradul în care, anumite trăsături de personalitate favorizează acumularea de stres.

După cum s-a văzut, mediul militar este definit de unele aspecte specifice, oferind condiții diferite de cele din viața civilă, fapt care influențează nivelul de acumulare de stres pentru individ în parte, dar în aceeaşi măsură şi pentru organizație. La aceasta se adaugă şi specificul solicitărilor în diferitele situații limită, în funcție de modul şi contextul în care acționează militarii români.

Obiectivele cercetării

Pentru elaborarea metodologiei de evaluare a gradului de stres psihic generat de situațiile limită la nivelul grupului de militari, reprezentat de o unitate participantă, care a acționat în Afganistan şi în vederea stabilirii implicațiilor psiho-sociale, cercetarea ştiințifică îşi propune trei tipuri de obiective:

1. *Obiectivul teoretic* îl constituie studiul relațiilor de intercondiționare a agenților stresori în cadrul grupului de militari, având în vedere specificul activității, condițiile, locul de desfăşurare şi trăsăturile de personalitate cu referire la individ şi comune grupului.

Date fiind aceste condiții, cercetarea ştiințifică trebuie să dea răspuns următoarelor probleme:

- Militarii aflați în misiuni speciale prezintă anumite trăsături de personalitate care în unele situații şi sub acțiunea agenților stresori conduc la diverse tipuri de reacții („active” – furie, groază, ruşine etc.; „pasive” – tristețe adâncă, nesiguranță, neajutorare, lipsă de speranță, siderarea şi altele);
- Relația de intercondiționare de tip cauză-efect este direcționată dinspre personalitatea de statut spre personalitatea de bază sau invers, având în vedere caracterul misiunii şi a locului de desfăşurare a acesteia;
- Personalitatea modală a militarilor aflați în situații limită, care se menține relativ în limitele configurației de dinainte de misiune, sau/şi existând posibilitatea ca trăsăturile secundare şi de fond să se accentueze în astfel de împrejurări.

2. *Obiectivul metodologic* al cercetării ştiințifice îl constituie elaborarea unei metodologii de evaluare a nivelului de stres şi a implicațiilor psihosociale ale acestuia pentru grupurile militare, vizând în special unitățile militare operative, acestea fiind cele care se află în fața unor situații limită (misiuni de menținere/impunere a păcii).

3. *Obiectivul practic-aplicativ* al cercetării ştiințifice vizează demonstrarea importanței evaluării nivelului de stres care poate afecta grupurile militare aflate în situații limită, stabilirea de programe de gestionare a stresului, conduite anti-distres conjuncturale, strategii privind evitarea stresurilor generate de specificul misiunii şi a locului de desfăşurare a acesteia şi modalități de prevenire sau atenuare a distresului în cadrul activității psihologice desfăşurate în misiune.

Ipotezele cercetării

Ipoteza generală: având în vedere structura specifică organizării mediului militar, presupunem că aceasta influenţează, într-un anume fel, nivelul de acumulare a stresului în situaţii limită şi modul de acţiune a diverşilor agenţi stresori asupra individului sau a grupului de militari.

Ipotezele de lucru

a) Presupunem că un nivel ridicat de stres implică anumite modificări ale dinamicii psihice la combatanţi;

b) Presupunem că subiecţii (militarii) care au ca sarcină de lucru activităţi de conducere cu un grad ridicat de responsabilitate, sunt predispuşi spre acumulare de stres într-o măsură mai mare decât subiecţii care au ca sarcină de lucru numai execuţia sau partea practic-aplicativă;

c) Presupunem că mediul şi condiţiile austere impuse de misiunile speciale nu reprezintă, implicit, un factor declanşator al acumulării de stres.

Eşantionul cercetării

Având în vedere obiectivele şi ipotezele formulate, am folosit un lot alcătuit din 168 de subiecţi bărbaţi, având grade, studii, funcţii şi vârste diferite. Grupul (populaţia) din care a fost format lotul experimentului este compus din 504 subiecţi. Se înţelege astfel, că din perspectiva participării, cercetarea este una selectivă, ţinându-se cont că reprezentativitatea ca şi calitatea esenţială a lotului, trebuie să reproducă cât mai fidel structurile şi caracteristicile membrilor organizaţiei din care a fost extras. Astfel, am procedat la divizarea, stratificarea membrilor organizaţiei după criteriul: categoria corpului de personal din care face parte. Au rezultat trei clase: primele două, din cadre (ofiţeri; m.m. şi subofiţeri) şi a treia din s.g.v. Apoi, s-a luat din fiecare clasă, o proporţie cumulată de 35% la cadre şi 13% la s.g.v. şi a fost inclusă în lot (tabelul nr. 1). Nominalizarea participanţilor s-a făcut prin calculul fracţiei de eşantionare (f), cu formula f=n/N (n= numărul participanţilor în lot; N= numărul total al membrilor grupului), rezultând astfel distanţa dintre două elemente succesive (subiecţi) de pe lista cu ordinea de încadrare a detaşamentului, respectiv f=3 pentru cadre şi f=8 pentru s.g.v.

Tabelul nr. 1. Componenţa lotului de studiu

Reprezentarea subiecţilor în funcţie de categoria militară			
Subloturi		Număr subiecţi	Procente
1	Ofiţeri	64	38,1%
2	M. m. şi subofiţeri	42	25%
3	s.g.v.	62	36,9%
Total		168	100%

Interpretarea statistică a datelor obţinute

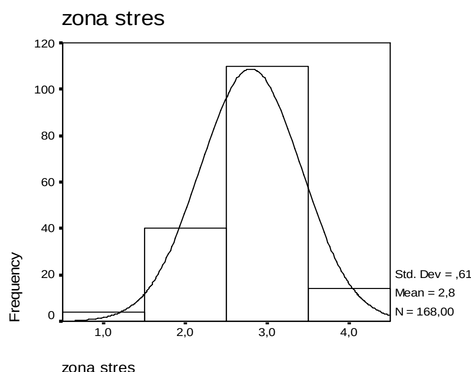
Interpretarea distribuţiei subiecţilor pe zone de stres conform etalonului inventarului F.S.-J.M.A.

Conform etalonului probei, distribuția subiecților, pe cele trei subloturi, în funcție de zona de stres în care se încadrează, este următoarea (tabelul nr. 2, figura nr. 1).

Tabelul nr. 2. Distribuția subiecților pe zone de stres

Zona de stres	Categorie militară	Frecvență subiecți	Total subiecți	Procente
1	Soldați şi gradați voluntari	4	4	2,4%
2	Maiştrii militari şi subofițeri Soldați şi gradați voluntari	16 24	40	23%
3	Ofițeri Maiştrii militari şi subofițeri Soldați şi gradați voluntari	50 26 34	110	65,5%
4	Ofițeri	14	14	8,3%
5	—	—	—	—

Figura 1. Reprezentarea grafică a distribuției subiecților pe zone de stres



Conform tabelului şi histogramei alăturate, se observă că distribuția subiecților pe cele cinci zone de stres este relativ normală, graficul putând fi aproximativ o curbă normală (media=2,80; mediana = 3,00; modul=3,00).

- majoritatea subiecților (65,5 %) se încadrează în zona de stres Z3, deci putem aprecia că militarii aflați în această misiune s-au regăsit în zona normală a stresului. În această zonă se regăsesc subiecți din toate categoriile militare, cei mai mulți fiind ofițeri.
- 23,8 % din subiecți, se situează în zona de stres Z2, care indică un nivel scăzut de stres, uneori prea scăzut, ceea ce poate determina un randament sub capacitățile reale ale subiecților. În această zonă se regăsesc numai două categorii militare, respectiv maiştrii militari şi subofițeri şi soldații sau gradații voluntari.
- în zona de stres Z4, zonă ridicată a stresului, se regăsesc un procent de doar 8,3 % dintre subiecți, toți făcând parte din categoria *ofițeri.*
- în zona de stres Z1, caracterizată printr-un nivel al stresului primejdios de scăzut, deci un stres prin subsolicitare, se regăsesc un procent de 2,4 % subiecți, adică 4 persoane din categoria *soldaților şi gradaților voluntari*.

La o analiză a rezultatelor obținute în cadrul fiecărei categorii de militari, se observă următoarele:

Tabelul nr. 3. Distribuția subiecților pe zonele de stres în funcție de categoria militară.

Categoria militară	Zona de stres	Frecvență subiecți	Procent (%)	Total procent (%)
Ofițeri	3 4	50 14	78,1 21,9	100
Maiştri militari şi subofițeri	2 3	16 26	38,1 61,9	100
Soldați şi gradați voluntari	1 2 3	4 24 34	6,5 38,7 54,8	100

- majoritatea subiecților ofițeri (78,1%) se încadrează în zona normală de stres (Z3) şi numai 21,9% dintre aceştia se situează în Z4, zonă cu nivel de stres ridicat;
- Categoria maiştrilor militari şi subofițerilor se situează în întregime în zonele normale ale stresului (majoritatea, de 61,9%), şi cu un nivel de stres scăzut (38,1%);
- Soldații si gradații voluntari se încadrează asemenea maiştrilor militari şi subofițerilor, în zonele normale ale stresului (majoritatea de 54,8%) şi cu un stres scăzut (38,7%), şi numai un procent nesemnificativ, de 6,5% se situează în zona de stres foarte scăzut.

În încercarea de a oferi o explicație pentru distribuția subiecților pe cele cinci zone de stres, prezentată anterior, am comparat mediile obținute de către aceştia pe cele şase scale ale inventarului, pentru fiecare categorie militară şi fiecare zonă de stres. Acest lucru este relevant, întrucât fiecare scală are drept maxim şi minim acelaşi număr de puncte (min. N.B.=16; max. N.B.=48). Mediile obținute pe cele şase scale ale probei, au fost ierarhizate în ordine crescătoare, luându-le în calcul pe primele trei. Rezultatele obținute sunt prezentate în tabelul nr. 4.

Tabelul nr. 4. Ierarhizarea mediilor obținute pe cele şase scale ale inventarului, în funcție de categoria militară şi încadrarea în zona de stres.

Cat. Mil.	**Z1**			**Z2**			**Z3**			**Z4**			**5**
	I	**II**	**III**	**I**	**II**	**III**	**I**	**II**	**III**	**I**	**II**	**III**	—
1							M 20.12	R 19.58	O 18.68	M 22.17	O 22.14	R 21.43	—
2				S 15.70	M 11.25	O,R 9,88							—
3	S 11.50	M 8.00	R,P 7.00	S 14.17	M 12.33	O 11.08							—

Legendă:

Categoriile militare sunt: 1=ofițeri, 2=Maiştri militari şi subofițeri, 3=soldați şi gradați voluntari.

Cifrele romane reprezintă locul scalei respective într-o ierarhie de la I la III, iar cifrele arabe de sub simbolurile scalelor reprezintă mediile acestora,

Scalele inventarului sunt: V-stil de viață, M-mediu, S-simptome, O-slujbă/ocupație, R-relații interpersonale, P-personalitate.

Acumularea de stres are surse diferite, surprinse prin intermediul scalelor inventarului F.S.-J.M.A. Acestea ne arată potențialii factori răspunzători de încadrarea fiecărui subiect într-o anume zonă de stres, după cum urmează:

- la categoria militară 1 (ofițeri), la subiecții situați în zona de stres ridicat (Z4), apreciem că principalele cauze de stres ar putea fi factorii de mediu, de ocupație şi relațiile interpersonale;
- la categoria militară 3 (soldați şi gradați voluntari), singura categorie ce include şi subiecți situați în zona de stres primejdios de scăzut (Z1), apreciem că principalele cauze de stres ar putea fi factorii de mediu, relațiile interpersonale şi personalitatea.

Cercetarea a continuat cu interpretarea diferențelor dintre medii între cele trei subloturi privind nivelul stresului acumulat.

Pentru a verifica dacă militarii care au ca sarcină de lucru conducerea, planificarea şi răspunderea pentru desfăşurarea activităților, sunt predispuşi spre acumulare de stres, într-o măsură mai mare decât cei care au ca sarcină de lucru execuția şi partea aplicativă (ipoteza 2), am comparat mediile scorului total (Tg) pe cele trei categorii militare: ofițeri, maiştri militari şi subofițeri şi soldați şi gradați voluntari.

Tabelul nr. 5. Diferențe dintre medii între cele trei subloturi privind nivelul stresului cotidian

m1	110,47
m2	81
M3	73,94
t1	6,48
T2	9,28
t3	1,46

Dacă t > 1.96, diferența dintre medii este semnificativă la pragul de p<0,05;

Dacă t > 2,58, diferența dintre medii este semnificativă la pragul de p<0,01;

Dacă t < 1.96, diferența dintre medii este nesemnificativă.

Din tabelul prezentat anterior rezultă că:

- există diferențe semnificative între intensitatea stresului acumulat de către ofițeri față de intensitatea stresului acumulat de maiştri militari şi subofițeri şi soldați şi gradați voluntari;
- nu există diferențe semnificative între intensitatea stresului acumulat de către maiştri militari şi subofițeri şi cea a stresului acumulat de soldați şi gradați voluntari.

Concluzii:

- aspectul care se desprinde din această analiză este că la momentul administrării probei, majoritatea militarilor aflați în misiune se situau în zona normală de stres, în timp ce în zonele critice, prin suprasolicitare (Z4), şi prin subsolicitare (Z1), se regăsea un procentaj relativ scăzut de subiecți.

• de remarcat este faptul că subiecții situați în zona de stres ridicat (prin suprasolicitare), fac parte numai din categoria ofițerilor, iar aceia cu stres prin subsolicitare, numai soldații şi gradații voluntari. *Deci, ofițerii, prin natura muncii pe care o desfăşoară, sunt predispuşi spre acumulare de stres în mai mare măsură, decât maiştrii militari şi subofițerii sau soldații şi gradații voluntari.*

Un alt aspect important de evidențiat este acela că *în zona de stres cu cea mai mare intensitate, Z5, nu se situează nici un subiect.*

Interpretarea distribuției subiecților în funcție de scorul total obținut la scala lui Holmes

Rezultatele obținute de către subiecți, pe cele trei subloturi sunt următoarele (tabelul nr. 6, figurile 2, 3 şi 4).

Tabelul nr. 6. Distribuția subiecților pe zonele de stres în funcție de categoria militară

Categoria militară	Zona de stres	Frecvență subiecți	Procente	Total procente
Ofițeri	1 2 3	48 14 2	75% 21,8% 3,2%	100%
Maiştri miliatri şi subofițeri	1 2 3	24 16 2	57,14% 38,10% 4,76%	100%
Soldați şi gradați voluntari	1 2 3 4	30 24 4 4	48,38% 38,70% 6,46% 6,46%	100%

Figura 2. Reprezentarea grafică a distribuției ofițerilor pe zone de stres la scala lui Holmes

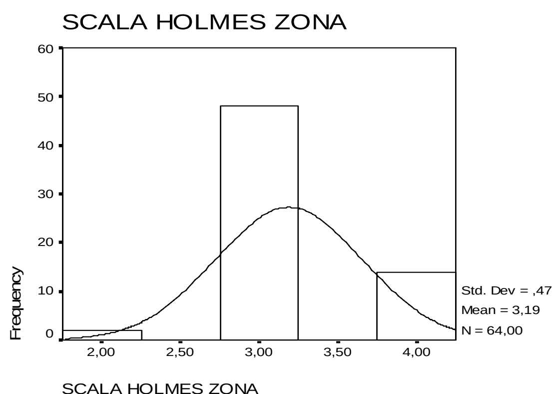


Figura 3. Reprezentarea grafică a distribuției maiştrilor militari şi subofițerilor pe zone de stres la scala lui Holmes

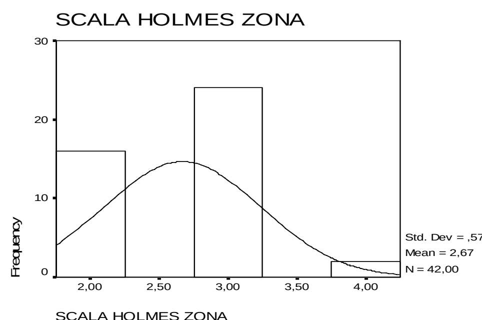
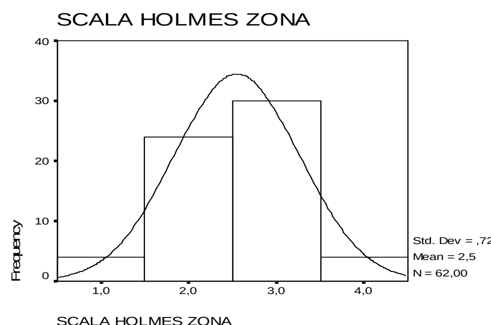


Figura 4. Reprezentarea grafică a distribuției soldaților şi gradaților voluntari pe zone de stres la scala lui Holmes



Tabelul nr. 7. Valorile indicatorilor statistici pe cele trei subloturi

Indicatori	Ofițeri	Maiştri militari şi subofițeri	Soldați şi gradați voluntari
Media	1,28	1,48	1,70
Mediana	1	1	2
Modul	1	1	1
Abaterea standard	,52	,59	,85
Varianța	,27	,35	,73
Minim	1	1	1
Maxim	3	3	4

După cum se observă din tabelele şi histogramele de mai sus, distribuția subiecților este relativ normală.

Majoritatea subiecților se încadrează în zona de stres Z1, deci apreciem că cei mai mulți militari aflați în această misiune s-au regăsit în zona normală a stresului. Aici se regăsesc subiecți din toate categoriile militare, *cei mai mulți fiind ofițeri.*

În zona de stres Z2, care indică o uşoară criză de viaţă se află un procent relativ scăzut de subiecţi. Aici se găsesc într-o proporţie mai mare numai două categorii militare, respectiv *maiştri militari şi subofiţeri şi soldaţi şi gradaţi voluntari.*

În zona de stres Z3, zonă ce indică o criză medie de viaţă se află subiecţi din toate categoriile militare, dar cei mai mulţi sunt *soldaţi şi gradaţi voluntari.*

Zona de stres Z4, caracterizată printr-o criză majoră de viaţă cuprinde numai categoria *soldaţi şi gradaţi voluntari*, adică 4 persoane.

Interpretarea datelor obţinute prin corelarea scorurilor inventarului de personalitate Freiburg cu cele ale probelor de evaluare a nivelului de stres

Rezultatele obţinute de către subiecţii investigaţi cu chestionarul Freiburg nu au fost interpretate în sine, ci numai prin prisma posibilelor corelaţii între acestea şi rezultatele obţinute la probele pentru evaluarea nivelului de stres.

În scopul fundamentării obiectivului principal, am realizat corelaţii comparative (pe întreg lotul) între următoarele probe (tabelul nr. 8):

- chestionarul de personalitate Freiburg (F.P.I.) – inventarul pentru evaluarea nivelului de stres – Julian Melgosa (F.S.-J.M.A.) – Scala lui Holmes (S.H.);
- chestionarul de personalitate E.P.Q. – inventarul pentru evaluarea nivelului de stres – Julian Melgosa (F.S.-J.M.A.) – Scala lui Holmes (S.H.);
- inventarul pentru evaluarea nivelului de stres – (F.S.-J.M.A.) – Scala lui Holmes.

Tabelul nr.8. Corelaţii F.P.I. – F.S.-J.M.A. – S.H.

FPI / SH / FS-JMA	N	A	D	E	S	Td	I	Fd	Nle
Z stres	.354**	.286**	.441**	.390**	-	.248**	.261**	.370**	.437**
Tg.	.474**	.464**	.537**	.556**	-220**	.484**	.382**	.451**	.521**
V	-	.228**	.200**	.271**	-	.227**	-	-	.176*
M	.415**	.407**	.445**	.403**	-226**	.334**	.354**	.404**	.464**
S	.486**	.280**	.466**	.418**	-331**	.358**	.440**	.329**	.461**
O	.484**	.390**	.413**	.468**	-216**	.492**	.350**	.362**	.398**
R	.420**	.452**	.507**	.533**	-167*	.458**	.306**	.446**	.491**
P	-	.204**	.231**	.246**	-	-	-	.211**	.197**
S.H.-Zs	.326**	.358**	.389**	.336**	-	.307**	.249**	.308**	.364**
Sc. H. Tg.	.451**	.427**	.430**	.376**	-	.341**	.250**	.401**	.443**

* – Corelaţie semnificativă la pragul de 0,05
** – Corelaţie semnificativă la pragul de 0,01

După cum reiese din tabelul de mai sus, între cele trei probe psihologice s-au înregistrat următoarele corelații:

- Corelații înalt semnificative pozitive la pragul de 0,01 între scorul total (Tg) al inventarului F.S.-J.M.A. şi scalele chestionarului F.P.I.; nervozitate, agresivitate, depresie, excitabilitate, tendința de dominare, inhibiție, fire deschisă şi echilibru emoționale, şi corelații semnificative negative la pragul de 0,05 cu scala sociabilitate;
- Corelații înalt semnificative pozitive la pragul de 0,01 între zona de stres (Z stres) a inventarului F.S.-J.M.A. şi scalele chestionarului F.P.I.: nervozitate, agresivitate, depresie, excitabilitate, tendința de dominare, inhibiție, fire deschisă şi echilibru emoțional.

Se mai observă că sunt cele trei scale ale chestionarului F.P.I. cu care nu s-au înregistrat corelații: calm, extraversie şi masculinitate – feminitate. Aceste scale nu aparțin nucleului clinic al probei, ele măsurând alte fațete ale personalității.

- În ceea ce priveşte inventarul de evaluare a nivelului de stres, se observă faptul că totalul său general şi zona de stres corelează puternic semnificativ cu scalele chestionarului F.P.I., dar nu toate scalele probei F.S.-J.M.A. corelează în aceeaşi măsură (de exemplu scalele „Stil de viață" şi „Personalitate" corelează în mai mică măsură).
- Totodată, scorul total al Scalei lui Holmes (Tg) şi zona de stres a acesteia corelează înalt semnificativ pozitiv cu scalele chestionarului F.P.I.: nervozitate, agresivitate, depresie, excitabilitate, tendința de dominare, inhibiție, fire deschisă şi echilibru emoțional.

Corelațiile rezultate relevă faptul că un subiect care acumulează un nivel ridicat de stres, sau se află într-una din zonele de stres primejdios de scăzute sau ridicate manifestă tulburări psihosomatice, agresivitate şi imaturitate emoțională la nivel dispozițional şi chiar real, dispoziție generală proastă, iritabilitate, susceptibilitate, emotivitate, egocentrism, suspiciozitate, neîncredere în forțele proprii; sunt incapabili de relaționare şi manifestă o atitudine dezinvoltă cu tendință spre autocritică, au o dispoziție labilă şi sunt vulnerabili la frustrare.

Aceleaşi explicații justifică corelațiile între scorul total (Tg) şi zona de stres (Z) ale scalei lui Holmes şi scalele menționate din chestionarul F.P.I.

În continuare, am calculat procentele subiecților cu accentuări pe diferitele laturi ale personalității, şi aceia care au scoruri ridicate ale acumulării de stres la F.S.-J.M.A. şi S.H. (tabelele 9 şi 10).

Tabelul nr. 9. Accentuări pe diferite laturi ale personalității a celor cu scor înalt al acumulării de stres la F.S.-J.M.A.

N	A	E	S	C	Td	I	FD	Extr	NLE
31,25%	37,50%	6,25%	12,50%	12,50%	12,50%	18,75%	12,50%	12,50%	37,50%

Subiecții vizați au fost cei cu scor total (Tg) al acumulării de stres la F.S.-J.M.A. mai mare de 113.

În urma analizei, la nivelul celor două probe, se constată că subiecții care acumulează un nivel mai mare de stres prezintă un puternic dezechilibru al sferei

afectiv-emoționale, o puternică somatizare a efectelor cât şi o scăzută rezistență la frustrare, manifestată prin impulsivitate şi agresivitate verbală.

Tabelul nr. 10. Accentuări pe diferite laturi ale personalității a celor cu scor înalt al acumulării de stres la S.H.

N	A	E	S	C	Td	I	FD	Extr	NLE
29,75%	35,25%	5,8%	-	-	12%	18,25%	12,85%	12,75%	38,25%

Subiecții vizați au fost cei cu un scor total (Tg) al acumulării de stres la S.H. mai mare de 151.

Prelucrările statistice de mai sus ilustrează faptul că *persoanele cu un nivel ridicat al acumulării de stres sunt cele cu structuri de personalitate care prezintă diferite accentuări.*

Putem trage concluzia că excitabilitatea, tulburarea în sfera echilibrului emoțional, tendința de dominare, starea dispozițională depresivă, nervozitatea şi agresivitatea se pot manifesta pe fondul unor acumulări de stres în cadrul misiunilor de luptă.

Tabelul nr. 11. Corelații E.P.Q. – F.S.-J.M.A. – S.H.

	E.EPQ	L.EPQ	P. EPQ	N.EPQ	C.EPQ
Z stres	-178*	-422**	.307**	-	.192*
Tg	-250**	-407**	337**	-	.296**
V	-	-223**	.215**	-	-
M	-	-403**	.272**	-	.166**
S	-268**	-219**	.195*		.319**
O	-330**	-304**	.290**	-	.333**
R	-218**	-392**	.307**	-	.282**
P	-	-228**	-	-	-
Sc.H Z stres	-	-396**	.301**	-196*	.166*
Sc.H Tg	-190*	-403**	.321**		

* – Corelație semnificativă la pragul de 0,05

** – Corelație semnificativă la pragul de 0,01

După cum rezultă din tabelul prezentat anterior, între cele trei probe psihologice există următoarele corelații:

- Corelații înalt semnificative pozitive la pragul de 0,01 între scorul total (Tg) al inventarului F.S.-J.M.A. şi scalele chestionarului E.P.Q.: psihotism şi tulburări de comportament, corelații înalt semnificative negative la pragul de 0,01 cu scalele: extraversie – introversie şi Lie – minciună.
- Corelații semnificative pozitive la pragul de 0,01 şi 0,05 între zona de stres (Z) a invenarului F.S.-J.M.A. şi scalele chestionarului E.P.Q.: psihotism şi tulburări de comportament şi corelații semnificative negative la pragul de 0,01 şi 0,05 cu scalele de extraversie-introversie şi Lie-minciună.
- Se mai observă că nu s-au înregistrat corelații cu scala nevrozitate a chestionarului E.P.Q.

• În ceea ce priveşte inventarul de evaluare a nivelului de stres (F.S.-J.M.A.), se observă faptul că totalul său general (Tg) şi zona de stres (Z) corelează semnificativ cu scalele menționate ale chestionarului E.P.Q., dar nu toate scalele probei F.S.-J.M.A. corelează în aceeaşi măsură (de exemplu: scalele „stil de viață", „mediu" şi „personalitate" corelează în mai mică măsură).

• De asemeni scorul total al Scalei lui Holmes (Tg) în zona de stres a acesteia corelează semnificativ (pozitiv sau negativ la nivelul celor două praguri de 0,01 şi 0,05) cu scalele chestionarului E.P.Q.

Corelațiile rezultate dintre chestionarul E.P.Q. şi cele două probe de evaluare a nivelului de stres se justifică prin faptul că subiecții care au acumulat un nivel ridicat de stres, sau se află într-una din zonele de stres primejdios de scăzute sau ridicate prezintă agresivitate şi răceală afectivă, preferință pentru lucruri ciudate, înclinații pentru senzații puternice şi pericol, o anume incapacitate de integrare socială şi control incomplet al sferei afectiv-volitive.

Tabelul nr. 12. Corelații F.S.-J.M.A. – S.H.

F.S.-J.M.A. S.H.	Tg	V	M	S	O	R	P	Sc.H. Stres	Sc.H. Tg
Z Stres	.834**	.511**	.692**	.603**	.669**	.745**	.331**	.882**	.944**
Tg	–	.555**	.770**	.802**	.885**	.900**	.291**	.787**	.670**
V	–	–	.284**	.244**	.442**	.422**	.179*	.508**	.381**
M	–	–	–	.544**	.620**	.657**	.207**	.639**	.560**
S	–	–	–	–	.722**	.662**	.191**	.569**	.504**
O	–	–	–	–	–	.783**	.216**	.644**	.558**
R	–	–	–	–	–	–	.299**	.676**	.573**
P	–	–	–	–	–	–	–	.314**	.214**
Sc.H Stres	–	–	–	–	–	–	–	–	.814**

* – Corelație semnificativă la pragul de 0,05

** – Corelație semnificativă la pragul de 0,01

Din tabelul nr. 12 rezultă următoarele corelații între cele două probe de evaluare a nivelului de stres (F.S.-J.M.A. şi S.H.), astfel:

- corelații înalt semnificative pozitive la pragul de 0,01 între scorurile totale (Tg) şi zonele de stres (Z);
- corelații înalt semnificative pozitive la pragul de 0,01 între scorurile totale (Tg) şi zonele de stres (Z) şi scalele inventarului F.S.-J.M.A.

Corelațiile între rezultatele celor două probe de evaluare a nivelului de stres induc concluzia că acestea măsoară relativ aceleaşi aspecte ale stresului.

IV. Concluzii preliminare

În urma analizării rezultatelor obținute prin interpretarea probelor aplicate lotului menționat, putem aprecia următoarele aspecte privind confirmarea ipotezelor stabilite anterior:

• *Ipoteza numărul 1* se confirmă, deci la subiecții care au acumulat un anumit nivel de stres apar modificări ale dinamicii psihice;

- *Ipoteza numărul 2* se confirmă, deci militarii care au ca sarcină de lucru activități cu un grad ridicat de responsabilitate, precum: conducerea, organizarea, planificarea, controlul şi răspunderea pentru desfăşurarea activităților şi acțiunilor de luptă, sunt predispuşi spre acumulare de stres într-o măsură mai mare decât subiecții care au ca sarcină de lucru execuția;
- *Ipoteza numărul 3* de asemeni se confirmă, astfel mediul şi condițiile austere impuse de participarea la misiuni speciale nu reprezintă implicit un factor declanşator al acumulării de stres.

În urma studiului realizat, se poate afirma că în cadrul detaşamentului au fost puține cazuri de stres generat de situațiile limită, dar nu au fost cazuri de stres posttraumatic. *Ofițerii,* cei care organizează şi conduc acțiunile de luptă şi răspund pentru acestea, *resimt în general şi sunt predispuşi la acumularea unui nivel mai ridicat de stres ca urmare a muncii lor*, în comparație cu celelalte categorii de personal.

De asemenea, din studiu se desprinde concluzia că *persoanele cu anumite accentuări ale structurii de personalitate sunt predispuse la acumulări mai mari de stres* decât cele cu o structură echilibrată.

Recomandăm, ținând cont că *un ofițer din 5* şi *un s.g.v. din 14* sunt predispuşi către acumulare de stres, dar şi din alte motive (relaționări deficitare, posibile surse de conflict etc.), ca persoanele cu accentuări ale structurii de personalitate să nu fie admise în detaşamentele de misiuni internaționale.

În acelaşi context, se impune a adapta, experimenta şi etalona noi probe pentru evaluarea nivelului de stres şi implicit a posibilelor modificări ale dinamicii psihice la combatanți, în multiplele situații limită în care acționează.

Ținând cont de noile condiții în care acționează militarii români, este necesară elaborarea unei metodologii de evaluare a nivelului de stres şi a implicațiilor psihosociale ale acestuia pentru grupurile militare, vizând în special unitățile operative, deoarece se află de cele mai multe ori în fața unor situații limită.

Interpretarea rezultatelor cercetării demonstrează importanța evaluării nivelului de stres care poate afecta grupurile militare aflate în situații limită, a stabilirii de programe de gestionare a stresului, conduite antidistres conjuncturale, a elaborării unor strategii privind evitarea stresurilor generate de participarea în teatrul de operații şi a modalităților de prevenire sau atenuare a distresului în cadrul activităților specifice misiunii.

Bibliografie

1. Arădăvoaice, Gh. – **Stresul psihic în lupta armată**, Editura A.I.S.M., Bucureşti, 1993
2. Băban, A. – **Stres şi personalitate**, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 1998
3. Floru, R. – **Stresul psihic,** Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1974
4. Golu, M. – **Dinamica personalității,** Editura Geneze, Bucureşti, 1993
5. Golu, M. – **Fundamentele psihologiei**, Editura Fundației „România de Mâine”, Bucureşti, 2007
6. Holdevici, I. – **Autosugestie şi relaxare**, Editura Ceres, Bucureşti, 1995
7. Iamandescu, I. Br. – **Stresul psihic din perspectivă psihologică şi psihosomatică,** Editura INFOMedica, Bucureşti, 2002

8. Melgosa, J. – **Fără stres**, Editura Viață şi Sănătate, Bucureşti, 2000
9. Minulescu, M. – **Chestionare de personalitate în evaluarea psihologică**, Editura Garell Publishing House, Bucureşti, 1996
10. Minulescu, M. – **Teorie şi practică în psihodiagnoză**, Editura Fundației România de Mâine, Bucureşti, 2003
11. Minulescu, M. – **Psihodiagnoza modernă. Chestionarele de personalitate**, Editura Fundației „România de Mâine”, Bucureşti, 2004
12. Radu, I. şi colab. – **Metodologie psihologică şi analiza datelor**, Editura Sincron, Cluj-Napoca, 1993
13. Stan, A., Clocotici, V. – **Statistică aplicată în psihologie**, Editura Polirom, Bucureşti, 2001
14. Selye, H. – **Stresul vieții**, Editura McGraw-Hill, New York, 1956
15. Selye, H. – **Înțelepciunea stresului**, Editura Coressi, Bucureşti, 1991
16. Simionov, V. – **Stresul în luptă**, Editura Militară, Bucureşti, 1988
17. Şchiopu, U. – **Introducere în psihodiagnostic**, Tipografia Universității din Bucureşti, 1976

PERSPECTIVĂ ASUPRA CERCETĂRII INTELIGENȚEI EMOȚIONALE ŞI SOCIALE ÎN RELAȚIE CU DEZVOLTAREA MENTALĂ

Claudia Daniliuc*

În psihologie, inteligența este fie un fapt real, fie unul potențial, este proces, dar şi aptitudine şi capacitate; este formă şi atribut atât al organizării mentale, cât şi a celei comportamentale. Încă de la Binet, inteligența a fost considerată ca factor predictiv al reuşitei, mai întâi în şcoală şi apoi în viața profesională şi socială. Teoriile mai recente dezvoltă conceptul de inteligență clasic, plecând de la o viziune pluralistă asupra minții şi recunoscând mai multe fațete ale cunoaşterii, acceptând faptul că oamenii au stiluri cognitive deosebite şi capacități de manifestare a lor diferite. Fiecare dintre noi poate finaliza cu succes doar anumite tipuri de activități, ceea ce a condus la a presupune existența mai multor forme specializate ale inteligenței: teoretică, practică, tehnică, muzicală, kinestezică, emoțională, socială.

Conceptul de inteligență, natura şi funcția ei şi modurile de manifestare ale comportamentului inteligent au determinat polemici şi controverse aprinse între oamenii de diferite specializări şi orientări. Direcțiile de definire prezentate se pot subscrie abordării cognitive a inteligenței, care pune accent pe abilitățile mentale: capacitatea de a raționa, planifica, rezolva probleme, de a gândi abstract, de a înțelege idei complexe, de a învăța.

Inteligența, indiferent sub ce aspect este prezentată, reprezintă un atribut al personalității. În timp, mai mare atenție s-a acordat inteligenței de tip cognitiv, academic; fiind implicată în rezolvarea de probleme, a fost considerată predictor al eficienței în activitate. Observațiile, mai mult sau mai puțin empirice, asupra reuşitei şi succesului în viață au condus la concluzia că inteligența cognitivă nu le explică întotdeauna şi în întregime. Analizarea situațiilor în care se poate afla o persoană nu poate fi abordată dintr-o singură perspectivă, pentru că astfel s-ar limita sau s-ar împiedica realizarea unei cunoaşteri adecvate. Accentul, în cunoaşterea omului şi a realității sociale în care acesta se formează, se dezvoltă şi acționează, a început să se pună şi pe aspecte de ordin afectiv.

Este greşit să negăm rolul afectivități, a sentimentelor în stabilirea eficienței în relaționare, cu atât mai mult cu cât, interpretate în context cultural, aspectele de ordin afectiv au un rol pregnant adaptativ pentru individ. În acest fel, opoziția emoție –

* Psiholog principal drd. – Secția Psihologie Militară, M.Ap.

rațiune apare artificială şi inexactă. M. Zlate (2006) consideră că procesele afective şi cele cognitive, deşi diferite prin specificitatea instrumentelor de operare, prin modul de organizare a formelor psihice în cele două registre (intelectual şi emoțional), prin proporția în care se manifestă în activitatea individului, sunt într-o strânsă interacțiune, inseparabile în cadrul activității.

În lucrarea „Descartes Error: Emotion, Reason and Human Brain” (1994), dr. Antonio Damasio consideră că emoțiile, sentimentele sunt mai mult decât indispensabile în luarea deciziilor raționale, iar accesul la „învățătura de tip emoțional”, conduce la alegeri atât în cariera, cât şi în viața personală. În viziunea autorului, emoțiile sprijină raționalitatea, capacitatea emoțională ne ghidează în fiecare moment atunci când trebuie să luăm decizii, ea „lucrând mâna în mâna" cu raționalul.

Acceptarea existenței mai multor forme ale inteligențe ne ajută să explicăm situații deosebite, precum succesul în activitatea profesională sau în viața socială în condițiile unui potențial intelectual mediu sau modest. Inițial, D. Wechsler, autor al unor teste standardizate pentru evaluarea inteligenței, a remarcat că adaptarea individului la mediul în care trăieşte se realizează atât prin elemente cognitive, cât şi prin cele non-cognitive, incluzând aici factori de ordin afectiv, motivațional, social, esențiali pentru reuşita în viață a indivizilor.

Deşi abordările psihometrice au stabilit corelația dintre un înalt nivel mental şi reuşita şcolară, observațiile mai noi au condus la concluzia că nivelul la care se situează inteligența cognitivă, academică, nu este în sine un indicator al nivelului adaptare, de dezvoltare şi de reuşită personală la mediul căruia îi aparține un individ. În urma unui sondaj, Sternberg (1986) a ajuns la concluzia că abilitățile implicate în rezolvarea sarcinilor cotidiene sunt reprezentate într-o măsură mai mare de capacitatea de a înțelege şi de a stabili relații cu oamenii şi mai puțin de nivelul mental. D. Goleman (2001), preluând punctul de vedere al lui P.N. Johnson-Laird şi K. Oatley, oferă ca exemplu situația a 95% dintre foştii studenți la Harvard ai promoțiilor anilor 1940. Analizați la vârsta matură sub aspectul salariului, a productivității, a statutului în domeniul lor de activitate, a relațiilor cu familia şi cu prietenii, s-a constatat că nu cei care au avut cele mai bune rezultate la testele din facultate au reuşit cel mai bine în viață, ci colegii lor, cu rezultate mai scăzute.

În acest sens, apariția şi dezvoltarea conceptelor de inteligență emoțională şi inteligență socială sunt în măsură să ofere o perspectivă mai amplă şi profundă asupra abilităților necesare unei adaptări eficiente. Inițial, promovarea celor două concepte îşi are originea în modelul inteligențelor multiple descris de Howard Gardner în 1983, model care identifica opt tipuri de inteligență, plecând de la aptitudinile pe care se fundamentează: muzicală, corporal-kinestezică, logico-matematică, lingvistică, spațială, interpersonală, intrapersonală, naturalistă. (Gardner, 1999, 2006)

Aprofundând teoria inteligențelor multiple şi încercând o clasificare a lor, Karl Albrecht propune rescrierea lor în şase categorii majore:

A – inteligența abstractă – raționamentul simbolic;
S – **inteligența socială** – interacțiunea cu oamenii;
P – inteligența practică – organizarea şi realizarea sarcinilor;
E – **inteligența emoțională** – conştiința de sine şi autocontrolul;
A – inteligența estetică – simțul formei, al design-ului, al muzicii, artei şi literaturii;
K – inteligența kinestezică – aptitudini legate de mobilitatea corporală.

Deşi studiul inteligenței emoționale a început în anii ’80, abia odată cu apariția cărții lui D. Goleman, în 1996, inteligența emoțională a fost privită ca un element important al eficienței personale.

Definițiile date de diverşi autori celor două concepte au variat de la includerea şi presupunerea implicită a unuia în cadrul celuilalt, până la definirea lor separată, ca abilități de sine stătătoare, între care există determinări specifice. Cercetările întreprinse de-a lungul timpului au condus la concluzia că este nevoie de ambele inteligențe pentru a înregistra succese în plan social.

Într-un studiu privind predictorii inteligenței sociale şi ai inteligenței emoționale am realizat o inventariere a abordărilor şi definițiilor pe care le-au primit în timp cele două noțiuni. Întrucât domeniul lor de definire nu este bine precizat, au apărut şi se manifestă în continuare confuzii, cu atât mai mult cu cât s-au înregistrat abordări care definesc o formă de inteligență prin competențele celeilalte forme. Din aceste considerente apare ca fiind destul de dificil de identificat acei factori cu valență predictivă, în măsură să ofere o informație sigură cu privire la existența şi nivelul inteligenței emoționale şi sociale.

Cu toate acestea, am putea lua în calcul factori de ordin neuro-biologic, precum şi factori psihologici:

A. Factorii neuro-biologici cuprind factori de ordin neorologic, dar şi factori ce țin de starea de sănătate şi integritate fizică, în ansamblu.

Goleman stabileşte o relație între integritatea fizică şi buna funcționare a *nucleului amigdalian* şi inteligența emoțională. Pe aceeaşi line se înscriu şi cercetările lui LeDoux, care a evidențiat existența *căilor neurale ale sentimentelor*. Arhitectura creierului şi traseele neurale acordă nucleului amigdalian rolul de „santinelă emoțională” (Goleman, 2001, p. 33); el primeşte informații directe de la simțuri şi pare să determine o reacție înainte ca acestea să fie înregistrate complet de către neocortex. Unele reacții emoționale pot să apară chiar şi fără o participare cognitivă conştientă.

Explicația ştiințifică s-a bazat pe manifestările înregistrate în cazul lipsei nucleului amigdalian: dezinteres față de oameni, incapacitatea stabilirii unor contacte umane deşi se poate purta o conversație, nerecunoaşterea celor din jur, incapacitatea de recunoaştere a propriilor şi de a simți emoții, aspecte care afectează capacitatea de a acționa cu inteligență emoțională şi socială în mediu.

În planul sănătății psihice şi fizice, disfuncțiile care pot să apară sunt în măsură să afecteze atât capacitatea de a ne înțelege pe noi înşine, cât şi de a-i înțelege pe cei din jur, de a relaționa cu ei şi de a-i determina să colaboreze.

Alexitimia este o tulburare care se referă la dificultatea de a descrie sentimentele – proprii sau ale altora – la capacitatea mult diminuată de a discerne emoțiile şi de a le diferenția de senzațiile somatice. Alexitimicii dispun de capacitatea de a simți, dar sunt incapabili să conştientizeze, să exprime şi să explice adecvat sentimentele pe care le au. Este evidentă, în cazul lor, lipsa acută a capacității fundamentale de a dovedi inteligență emoțională şi socială, de conştientizare de sine. (Goleman, 2001, p.71) Atunci când intensitatea sentimentelor este mare şi îi impresionează într-atât încât să simtă ceva, experiența îi blochează, fiind percepută ca o amenințare. Confuzia în privința sentimentelor pare să ducă la reale probleme medicale, facilitând dezvoltarea somatizărilor.

Trebuie făcută distincţia între somatizare şi boala psihosomatică, în cazul căreia problemele emoţionale pot duce la complicaţii reale de ordin medical. *Disfuncţiile de ordin somatic* sunt cele care induc modificări în starea de bine fizic, determinând disfuncţionalităţi la nivelul proceselor de adaptare, de relaţionare, de acceptare a propriei situaţii şi a celorlalţi, perturbând capacitatea de manifestare empatică, motivaţia, toleranţa la stres, optimismul, încrederea şi respectul de sine.

Tot în această categorie putem include *retardul psihic*, care determină o relaţionare fără o fundamentare realistă evidentă (Verza, 2000), dar şi handicapurile motorii şi cele determinate de anularea funcţionalităţii simţurilor, care impietează şi restrâng aria de manifestare emoţională şi de relaţionare.

Pentru a atinge o stare de echilibru în plan emoţional este important să se cunoască şi să se accepte sentimentele şi rolul lor cu mintea şi corpul. Starea emoţională a unei persoane determină un anumit mod de interpretare a situaţiilor. Astfel, o dispoziţie emoţională pozitivă duce la o gândire optimistă şi, implicit, la soluţionarea într-un grad ridicat a problemelor, spre deosebire de emoţiile negative care generează pesimism şi limitează capacitatea de acţiune şi decizie. Emoţiile negative, starea de stres conduc la slăbirea organismului. Educarea şi dezvoltarea inteligenţei emoţionale constituie una dintre căile de eliberare a corpului de „toxinele emoţionale”.

B. Factori psihologici iau în calcul *trăsăturile de personalitate*, *temperamentul, nivelul de dezvoltare mentală, ansamblul aptitudinilor şi abilităţilor* de care dispune fiecare persoană.

Relaţia inteligenţei emoţionale şi a celei sociale cu trăsăturile de personalitate

Rolul *trăsăturilor de personalitate*, a proceselor afective, motivaţionale, a capacităţii de comunicare, a capacităţii introspective, a capacităţii empatice, a sociabilităţii, extraversiei, a dorinţei de socializare şi a nevoii de relaţionare, dar şi a temperamentului se manifestă destul de evident în explicarea diferenţelor înregistrate în structurarea inteligenţei emoţionale şi sociale. Goleman (2001) aduce în discuţie două tipuri de persoane, diferite din punct de vedere afectiv şi considerate ca extreme: *pasionatul* şi *indiferentul*. Pasionalul are reacţii emoţionale exagerate faţă de o situaţie, în timp ce indiferentul tinde să ignore aproape total gravitatea unei probleme. Extinzând, putem aprecia că, pentru unii oameni, conştiinţa propriilor emoţii este copleşitoare, în timp ce pentru alţii aceasta abia există.

Dezvoltarea emoţională este decisivă pentru succesul în viaţă. Capacitatea de a recunoaşte şi de a face faţă emoţiilor duce la performanţe mai mari în muncă şi în stabilirea şi menţinerea relaţiilor interumane. Aspectul cel mai frecvent studiat a fost empatia, ca fenomen psihic complex ce îşi pune amprenta asupra întregii vieţi a omului, asupra comportamentului său, explică relaţiile cu cei din jur, comunicarea interpersonală, înţelegerea altora şi construirea propriei strategii de acţiune în societate.

În urma unui studiu realizat în vederea surprinderii capacităţii empatice a luptătorilor profesionişti, am ajuns la concluzia că indivizii aparţinând lotului studiat pot fi caracterizaţi astfel: activi, siguri pe sine, asertivi (Do – Dominanţă); ambiţioşi, independenţi, maturi (Cs – Capacitate de statut); sociabili, integraţi în colectiv,

participativi (Sy – Sociabilitate); spontani, neformalişti, cu înclinație spre aventură (Sp – Prezență socială); cu siguranță şi încredere în sine, activi şi insistenți (Sa – Acceptarea de sine); energici, întreprinzători, productivi (Wb – Sentiment de bunăstare personală); responsabili, conştiincioşi (Re – Responsabilitate); maturi din punct de vedere social, cu capacitate de a judeca şi respecta normele morale (So – Socializare); convenționali, conştiincioşi, cu autocontrol (Sc – Autocontrol); nepărtinitori, lipsiți de prejudecăți, generoşi (To – Toleranță); convenționali, formali, moderați (Gi – Impresie bună); prudenți, organizați, practici (Cm – Comunalitate); cooperanți, rezonabili, acceptă reguli (Ac – Realizare prin conformism); cu bună capacitate de a lua decizii (Ai – Realizare prin independență); eficienți, ordonați, capabili de interes pentru valorile intelectuale (Ie – Eficiență intelectuală); intuitivi, prevăzători, prudenți (Py – Înclinație psihologică); hotărâți, metodici, politicoşi (Fx – Flexibilitate).

Valorile înregistrate la scala de empatie (Em) din chestionarul C.P.I. se situează peste medie şi indică persoane orientate spre sesizarea nuanțelor sociale şi optimism, caracterizate de un sentiment de confort personal.

În schimb, nivelul empatiei emoționale, apreciat prin chestionarul de măsurare a empatiei emoționale elaborat de Albert Mehrabian şi N. Epstein, este scăzut, ceea ce înseamnă că subiecții din lotul investigat nu au tendința de a se transpune în ceilalți, introducând un coeficient mai mare sau mai mic de detaşare. Valorile obținute sunt considerate normale pentru bărbați, cercetările efectuate demonstrând că aceştia sunt mai puțin sensibili la problemele şi sentimentele celorlalți.

Diferențele sunt explicabile dacă luăm în calcul compoziția scalelor celor două chestionare, faptul că autorii au plecat în elaborarea chestionarelor definind în mod diferit empatia.

Încercările de a construi un instrument în măsură să ofere o imagine adecvată a nivelului inteligenței emoționale şi a celei sociale s-au soldat cu eşec, în primul rând din cauza faptului că nu s-a putut stabili ce anume trebuie măsurat. Altfel spus, cei doi termeni nu şi-au găsit o operaționalizare satisfăcătoare şi nu a existat un consens cu privire la sfera de cuprindere şi diferența specifică. Există multe concepții şi foarte diferite cu privire la cele două tipuri de inteligență, unele atât de largi încât includ aproape toate calitățile pozitive.

De exemplu, cu privire la inteligența emoțională, Mayer, Salovey şi Caruso au creat un model, al capacității, în care definesc inteligența emoțională în termeni de aptitudini şi abilități de procesare a informațiilor emoționale. Autorii au pornit de la prezumția că inteligența emoțională trebuie să fie măsurată cu ajutorul unor teste obiective ale performanței (Matthews, G., Deary, I.J., Whiteman, M.C., 2005). Însă, cum performanța este definită în funcție de domeniul de manifestare, şi trăsăturile care o condiționează sunt diferite. Ca atare, este destul de dificil de creat un test, un instrument care să evalueze nivelul inteligenței emoționale şi care să poată permite realizarea de predicții.

Bar-On consideră, însă, că inteligența emoțională este un indice al capacității generale a unei persoane de a se adapta la situații dificile. El susține, mai degrabă, un model combinat în abordarea inteligenței emoționale.

În acelaşi mod a fost analizată şi inteligența socială. Încercarea de a crea teste care să evalueze cele două tipuri de inteligență, poate fi un demers oarecum

redundant întrucât, până acum, din definițiile formulate, ar trebui stabiliți itemi care să măsoare construcții diferite de variabile deja existente ale personalității.

Pentru a observa influența factorilor de personalitate asupra inteligenței emoționale şi sociale, am realizat un alt studiu asupra luptătorilor profesionişti prin care am urmărit identificarea factorilor care intervin în aprecierea comportamentului optim al fiecărui luptător.

Prin comportament optim am încercat să definesc acel comportament care conduce la o bună adaptare la un mediu specific, prin stabilirea unor relații armonioase cu ceilalți membrii ai grupului, deschiderea către ceilalți, sociabilitate şi dorință de socializare, echilibru emoțional, calmitate şi autocontrol, siguranță de sine, optimism şi mulțumire, interes şi implicare în activitate, respectarea normelor, regulamentelor şi instrucțiunilor. După cum se observă, aprecierea unui astfel de comportament se constituie ca o variabilă multidimensională, fiind determinată de o multitudine de factori. Ea angajează întreaga personalitate a individului (în cazul nostru luptător), adică factorii psihologici şi biologici asupra cărora acționează factorii de ambianță (formatori şi socio-culturali). Printre factorii psihologici, enumerăm inteligența, gradul de dezvoltare şi mobilitatea proceselor intelectuale (percepție, reprezentare mentală şi imaginație, gândirea şi rezolvarea de probleme, memoria şi varietatea formelor de limbaj), capacitatea de concentrare a atenției, factorii motivaționali, stabilitatea emoțională etc. Inteligența socială şi cea emoțională nu pot lipsi din aceasta enumerare, deoarece de competențele şi atitudinile fiecărui individ depinde integrarea sa în grupul militar, socializarea cu efecte benefice asupra manifestării în câmpul acțiunilor sociale ulterioare.

Pentru aprecieri bune şi foarte bune în legătură cu comportamentul optim, importante sunt aspecte precum sociabilitatea, deschiderea către ceilalți, dorința de a stabili relații şi de a menține aceste relații, dinamismul, capacitatea de comunicare, siguranța de sine şi încrederea în sine, capacitatea de autocontrol, optimismul, orientarea spre acțiune independentă, tactul şi atitudinile ponderate, capacitatea de înțelegere a oamenilor şi situațiilor, manifestarea atitudinilor tolerante, dispoziția echilibrată şi stabilă, buna dispoziție, capacitatea de concentrare bună, maturitatea emoțională, exprimarea conştiinței de sine.

Relația inteligenței emoționale şi a celei sociale cu nivelul dezvoltării mentale

Multe cercetări au evidențiat rolul inteligenței academice în dezvoltarea comportamentelor asociate reuşitei şi succesului în viață. Binet, prin primele probe psihometrice destinate măsurării inteligenței, a urmărit identificarea copiilor cu intelect normal pentru cuprinderea în învățământul de masă, considerând nivelul intelectual ca premisă a reuşitei în viață. Literatura psihologică a evidențiat faptul că tinerii inteligenți sunt creativi, sociabili, activi, agitați, cu tendința de a atrage atenția asupra lor, debordanți, dornici de a învinge plictiseala, iar cei cu inteligență mai scăzută sunt mai siguri şi mai puțin ezitanți, manifestă o sociabilitate mai bună şi un grad destul de ridicat al expansiunii sociale. (Verza, 2000)

Cercetările ulterioare au condus la concluzia că *nivelul intelectual nu este un indicator în sine al nivelului de dezvoltare a inteligenței emoționale şi sociale*, în sensul

în care o inteligență academică bine dezvoltată nu indică reuşita în situații cotidiene, spre deosebire de una mai scăzută.

Stein şi Book (2003) susțin că *nivelul intelectual nu susține manifestarea unui individ din perspectiva inteligenței emoționale şi a celei sociale*. Aşa cum considera şi Goleman, nivelul intelectual este destul de rigid, un dat care nu se poate modifica. El se dezvoltă până în jurul vîrstei de 18-20 ani, după care rămâne constant pe perioada vârstei adulte, înregistrând un declin datorat senectuții, spre deosebire de inteligența emoțională care creşte, se dezvoltă şi rămâne constantă până spre 40 de ani. În acest sens, Stein şi Book oferă datele unui studiu efectuat pe 4000 de persoane din Canada şi Statele Unite. Studiul indică faptul că inteligența emoțională creşte de la o medie de 95,3 la sfârşitul adolescenței, până la o medie de 102,7, medie care rămâne constantă până în jurul vârstei de 40 de ani. După 50 de ani, valoarea medie a inteligenței emoționale are tendința să scadă uşor, dar nesemnificativ, până la 101,5.

Tot cei doi autori stabilesc faptul că *nivelul intelectual poate prezice între 1 şi 20% din succesul înregistrat la locul de muncă*, în timp ce inteligențele emoțională şi socială sunt responsabile pentru 27-45% din reuşite. (Stein şi Book, 2003)

Un alt studiu menit să demonstreze relativa independență între inteligența academică şi inteligențele emoțională şi socială, s-a realizat asupra copiilor străzii din Brazilia care dispun de abilități menite să le asigure supraviețuirea, inclusiv pot dezvolta raționamente matematice, însă eşuează în şcoală. (Carraher, Carraher şi Schliemann, 1985)

Goleman (2001) prezintă demersul inițiat de Jack Block de la Universitatea Berkeley din California, care a urmărit să stabilească profiluri tipologice pentru femei şi bărbați, plecând de la două situații: nivel intelectual înalt şi emoțional mai redus; nivel emoțional înalt şi intelectual mai redus.

Au rezultat astfel câte două profiluri tipologice pentru fiecare gen în parte.

a. *Profilul tipologic pentru o femeie cu nivel intelectual înalt* – indică încredere în capacitatea de a judeca şi de a dezvolta raționamente, fluență în exprimarea gândurilor, orientarea către valori intelectuale, tendința către intoversie şi orientarea către propria persoană, predispoziție către anxietate, tendințe către auto-acuzare şi asumare a vinovăției, reprimarea emoțiilor şi împiedicarea manifestărilor lor în mod deschis, firesc.

b. *Profilul tipologic pentru o femeie cu nivel emoțional înalt* – descrie tendința către afirmare pozitivă prin exprimarea directă, naturală şi adecvată a sentimentelor, acceptare şi mulțumire de sine, gânduri despre propria persoană pozitive, sociabilitate, toleranță bună la stres şi la frustrare, spontaneitate, naturalețe, prezență socială.

c. *Profilul tipologic pentru un bărbat cu nivel intelectual înalt* – evidențiază orientarea către perseverență, calm, ambiție, eficiență, predictibilitate, criticism, condescendență, inhibiție, detaşare, tendința de a fi rezervat şi neprietenos, dificil, oarecum rigid în comportament.

d. *Profilul tipologic pentru un bărbat cu nivel emoțional înalt* – relevă echilibru în relațiile interumane, capacitatea de angajare în problemele altora şi de dedicare unor cauze nobile, responsabilitate socială, orientarea spre valori morale, sentimentul de confort cu sine şi cu alții în mediul în care trăieşte.

Aplicație practică

Pentru a surprinde relația care se stabileşte între nivelul dezvoltării mentale şi inteligența emoțională/socială, am apelat la descrierea generală a celor două tipuri de inteligență, încercând, totodată, o diferențiere a sferei lor noționale. Astfel, am considerat inteligența emoțională ca descriind domeniul *competenței interne*, a observării, înțelegerii şi acceptării trăirilor proprii față de situații, evenimente, persoane. Transpus la nivelul trăsăturilor de personalitate, apreciem că persoanele sigure de sine, echilibrate emoțional, cu un grad scăzut de nrevrozism şi cu manifestări psihosomatice normale şi adecvate, calme, mulțumite de propria soartă şi încrezătoare în forțele proprii, relaxate, optimiste, hotărâte, care au capacitatea să-şi asume responsabilități şi care trăiesc un imperturbabil simț de bună stare, pot fi considerate persoane inteligente emoțional.

Analog, inteligența socială descrie domeniul *competențelor orientate către exterior.* Se poate aprecia că persoanele inteligente social sunt sociabile, deschise, fără inhibiții şi cu o toleranță crescută la frustrare, capabile să stabilească un raport emoțional bun şi netulburat cu cei din jur, abile în inițierea, dezvoltarea şi păstrarea relațiilor sociale, uşor adaptabile, flexibile, maleabile, tolerante, cooperante, cu dorința de a-i ajuta pe cei din jur.

Ca demers statistic, am optat pentru calcularea coeficienților de corelație care se stabilesc între rezultatele obținute la proba de evaluare a nivelului mental şi scorurile înregistrate la scalele care definesc trăsături ale structurii de personalitate. În acest sens, am aplicat, pentru evaluarea nivelului mental proba Domino 70, iar pentru evaluarea structurii de personalitate am utilizat chestionarele E.P.Q., F.P.I. şi C.P.I.

Lotul pe care s-a realizat studiul este format din 364 subiecți, militari profesionişti, cu o experiență în profesie între 5 şi 17 ani. Militarii au fost evaluați în vederea participării la misiuni internaționale cu grad crescut de risc (296 subiecți, reprezentând 81,3% din efectivul lotului) şi pentru reînnoirea contractelor de muncă (68, reprezentând 18,7%). Opțiunea pentru militarii profesionişti cu experiență este explicată de faptul că se presupune că aceştia dispun de o structură de personalitate mai bine definită, în condițiile interiorizării regulilor şi normelor specifice mediului militar. Având în vedere şi vârsta (21 – 43 ani), putem considera că avem de a face cu subiecți care au atins un anumit grad de maturitate emoțională şi o anumită stabilitate în plan psihic.

Tot ca un indicator al maturizării putem considera starea civilă, în funcție de care lotul se prezintă astfel:

Starea civilă	**Frecvență**	**Procent**
Neprecizat	3	0,8%
Căsătorit	247	67,9%
Divorțat	5	1,4%
Necăsătorit	109	29,9%

Nivelul educațional, reprezentat prin studiile absolvite, indică următoarea distribuție:

Studii	Frequency	Percent	Cumulative Percent
10 clase	17	4,7	4,7
Şcoală complementară	1	,3	4,9
Şcoală profesioanlă	166	45,6	99,5
Liceu	178	48,9	53,8
Şcoală postlicealã	2	,5	100,0
Total	364	100,0	

Am operat în sensul stabilirii coeficienților de corelație între rezultatele obținute la proba de evaluare a nivelului mental şi scorurile înregistrate la scalele care definesc trăsături ale structurii de personalitate, evidențiindu-se următoarele corelații:

– cu chestionarul E.P.Q.

		D70	***EPQE***	EPQP	***EPQN***	EPQL	EPQC
D70	Pearson Correlation	1,000	,183**	,043	-,136**	-,054	-,095
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,412	,009	,308	,072
	N	364	364	364	364	364	363

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

– cu chestionarul F.P.I.

		D70	***N1***	A2	***D3***	E4	***S5***	***C6***	TD7	***8I***	FD9	***E10***	***NLE***	***M12***
D70	Pearson Correlation	1,000	-,166**	,041	-,133*	-,015	,211**	,198*	-,093	-,138**	-,011	,240**	-,143**	,206**
	Sig. (2-tailed)	,	,002	,436	,011	,780	,000	,000	,076	,008	,841	,000	,006	,000
	N	364	364	364	364	364	364	364	364	364	364	364	364	363

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

– cu chestionarul C.P.I.

		D70	***DO***	***CS***	***SY***	***SP***	***SA***	WB
D70	Pearson Correlation	1,000	,205**	,185**	,221**	,113*	,120*	,097
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,031	,022	,064
	N	364	364	364	364	364	364	364

		D70	RE	SO	SC	TOL	GI	CM
D70	Pearson Correlation	1,000	***,316*** **	***,222*** **	,030	,085	,079	***,131*** *
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,574	,105	,134	,012
	N	364	364	364	364	364	364	364
		D70	**AC**	AI	**IE**	PY	FX	FE
D70	Pearson Correlation	1,000	***,155*** **	,063	***,275*** **	,038	-,069	-,071
	Sig. (2-tailed)	,	,003	,230	,000	,469	,186	,179
	N	364	363	364	364	364	364	364

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Corelațiile care se stabilesc indică realții directe, pozitive şi negative, a nivelului mental cu următoarele scale:

Corelații pozitive		**Corelații negative**
extraversie	acceptare de sine	nevrozism
sociabilitate	responsabilitate	depresie
calm	socializare	inhibiție
masculinitate	comunalitate	labilitate emoțională
dominanță	realizare prin conformism	
capacitate de statut	eficiență intelectuală	
prezență socială		

Pe baza unui bun nivel mental putem estima că este posibil ca persoanele respective să fie sociabile, optimiste, deschise, practice, înclinate mai degrabă spre acțiune. Sunt persoane care au tendința să-şi asume riscuri, fiind permanent orientate spre nou; în general, sunt percepute ca persoane ce dispun de spirit întreprinzător.

Aceste persoane manifestă o mai mare încredere în forțele proprii, hotărâre, răbdare în anumite condiții, deşi preferă să acționeze repede şi eficient.

Sunt persoane conştiente de ele însele, cu o dispoziție echilibrată, cu puține tulburări psihosomatice. Manifestă şi degajă încredere, au tendința să-şi asume responsabilități şi ceea ce putem numi „simțul datoriei", dând dovadă de ambiție, siguranță de sine, eficiență, urmărindu-şi scopurile personale şi profesionale şi afirmând un câmp larg de interese.

Sunt persoane responsabile, care îşi iau obligațiile în serios şi în care se poate avea încredere. Au tendința să aprecieze regulile şi ordinele şi pun accent pe datorie şi disciplină de sine. Acceptă reguli şi cerințe şi au tendința să respingă atitudini mai nonconformiste.

În general, dau dovadă de comportament stabil, echilibrat, având capacitate de gândire şi acțiune independente. Adoptă comportamente participative, se ataşează uşor, sunt competitive. Au capacitatea de a se realiza în domenii în care se apreciază comportamente de acceptare a normelor, obiceiurilor, tradițiilor şi caută să se alinieze şi să se adapteze modelului cerut.

Manifestă dorința şi au capacitatea de a stabili contacte, prietenii, şi de a întreține şi cultiva realții. Mai puțin inhibați, rezervați şi reținuți, aceste persoane manifestă o toleranță crescută la frustrare, cu un simț imperturbabil al valorii personale. Comportamentul lor social are tendința de a exprima, activ sau pasiv, acest simț al valorii personale. Deşi pun accent pe rațiune, îşi cunosc şi îşi acceptă sensibilitatea.

Au tendința să se adapteze uşor, având capacitatea de a-şi adecva comportamentul la situațiile în care se poate găsi la un moment dat, respectiv la persoanele cu care interacționează. Pot fi persoane care au atins un anumit grad de maturitate socială şi emoțională, în măsură să le permită să se manifeste ca persoane integre şi corecte.

Au capcitatea de a face față unor situații de indeterminare şi ambiguitate, dând dovadă de adecvare şi eficiență personală. Manifestă tendința de a adopta comportamente flexibile.

Dacă acceptăm aceste trăsături de personalitate ca inicatori ai inteligenței emoționale şi ai cele sociale, atunci putem afirma că dezvoltarea mentală se află în relație cu celelalte tipuri de inteligență. Deşi nu se presupun reciproc şi implicit, putem aprecia că nivelul dezvoltării mentale poate determina manifestarea inteligenței emoționale/sociale la nivel superior.

Bibliografie

1. Albrecht, K. (2006). **Social Intelligence – The New Science of Succes**, San Francisco, California, Published by Jossey Bass.
2. Carraher, T.N., Carraher, D., Schliemann, A.D. (1985), **Mathematics in the streets and in schools** în *British Journal of Developmental Psychology,* 3, 21-29*.*
3. Gardner, H. (1999). **Multiple Intelligence**, Basic Books, New York
4. Gardner, H. (2006). **Inteligențe multiple. Noi orizonturi,** Bucureşti, Sigma.
5. Goleman, D. (2001) – **Inteligența emoțională**, Bucureşti, Ed. Curtea Veche.
6. Kihlstrom, J.F., Cantor, N., (2000). **Social Intelligence în Sternberg**, R.J. (Ed.), **Handbook of intelligence***,* ed. a 2-a (p. 359 – 379). Cambridge, U.K., Cambridge University Press.
7. Matthews, G., Deary, I.J., Whiteman, M.C. (2005). **Psihologia personalității. Trăsături, cauze, consecințe***,* Iaşi, Poliro*m*
8. Roco, M. (2001). **Creativitate şi inteligență emoțională**, Bucureşti, Ed. Polirom.
9. Stein, S.J., Book, H.E., (2003). **Forța inteligenței emoționale. Inteligența emoțională şi succesul vostru***,* Bucureşti, Editura Allfa*.*
10. Sternberg, R. J. Conway, B. E., Ketron, J. L., & Bernstein, M. (1986), **People's conceptions of intelligence** in *Journal of Personality & Social Psychology,* no. 41.
11. Verza, E., Verza, F.E., (2000). **Psihologia vârstelor***,* Bucureşti, Editura Pro Humanitate.
12. Zlate, M., (2006), **Fundamentele psihologiei**, Bucureşti, Editura Universitară.

CONFIGURAREA CARACTERISTICILOR DOMENIULUI DE ACTIVITATE – INTERVENȚIE RAPIDĂ LA NIVELUL POLIȚIEI ROMÂNE

Dumitru Ştefania Cristiana[*]
Vega Iulian[**]

Demersul de față a pornit de la necesitatea exercitării domeniilor muncii de poliție de către acele persoane, care ar avea cele mai bune rezultate, ca urmare a faptului că şi-ar îndeplini atribuțiile de serviciu în cel mai eficient mod, pe de o parte, iar pe de alta, de a găsi un „trunchi comun” în munca de poliție, care să cuprindă aspecte valabile în cazul tuturor domeniilor de compentență ale polițiştilor.

În acest context, psihologii încadrați în structurile de resurse umane ale inspectoratelor județene şi D.G.P.M.B. au inclus, în activitățile efectuate, câteva chestionare privind variabile ce intervin în desfăşurarea activităților prevăzute de fişa postului, referitoare la tipurile de activități ce trebuie efectuate, contextul de desfăşurare a acestor activități şi deprinderile necesare.

Lucrarea de față prezintă concluziile desprinse din compararea rezultatelor obținute în urma aplicării chestionarelor menționate unor ofițeri şi agenți ce provin din rândul lucrătorilor poliției de intervenție rapidă, investigare a fraudelor şi poliției de proximitate. Aceste concluzii au în vedere, în special, acei itemi care evidențiază caracteristici specifice polițiştilor din formațiunile de intervenție rapidă, ca expresie a semnificației diferențelor între mediile notelor acordate de aceştia şi cele ale celorlalte două categorii de polițişti.

I. Prezentarea O-NET

O-NET (Occupational Information Network) este un sistem prin care au fost colectate, organizate, descrise şi diseminate informații despre caracteristicile unui spectru larg de ocupații şi despre atributele celor care desfăşoară activitățile specifice ocupațiilor respective.

Inițiatorul elaborării şi dezvoltării O-NET-lui a fost Ministerul Muncii din S.U.A. (U.S. Department of Labours) cu scopul de a înlocui Dicționarul Ocupațiilor (Dictionary of Occupational Titles-DOT).

---

[*] Psiholog, Inspectoratul de Poliție Județean Vâlcea, Serviciul Management Resurse Umane
[**] Psiholog, Inspectoratul de Poliție Județean Vâlcea, Serviciul Management Resurse Umane

Au fost elaborate:

1. *O-NET Interest Profiler* (Profiluri de Interese Ocupaționale), care măsoară şase domenii largi de interese care corespund modelului tipurilor de personalitate şi mediilor de lucru, elaborat de Holland, cunoscut în literatura de specialitate ca modelul hexagonal R-I-A-S-E-C.

Modelul tipurilor de personalitate şi al mediilor de lucru elaborat de Holland, care presupune o gamă de şase tipuri de personalitate şi tot atâtea medii de lucru: realist (R), investigativ (I), artistic (A), social (S), întreprinzător – engl. Enterprising (E) – şi convențional (C), cunoscut în literatura de specialitate ca modelul hexagonal R-I-A-S-E-C. Conform teoriei lui Holland, tipurile de personalitate şi de medii sunt dispuse în cadrul acestui model în funcție de gradul de similaritate astfel încât cele învecinate prezintă un grad de asemănare mai mare decât acelea aflate la distanță. Având la bază teoria lui Holland, au fost create Profile de Interese Ocupaționale (Occupational Interest Profiles). Fiecare profil ocupational constă în şase scoruri, exprimate în numere dispuse în ordinea modelulul hexagonal R-I-A-S-E-C, ceea ce reflectă probabilitatea ca unei anumite ocupații să-i corespundă un mediu specific tradus în termenii R-I-A-S-E-C.

2. *O-NET Ability Profiler* (Profiluri de Abilități), care măsoară nouă abilități diferite, legate direct de performanța în muncă: verbale, matematice şi de calcul, spațiale, percepția formei, coordonare motorie, dexteritatea degetelor, dexteritate manuală.

3. *O-NET Work Importance Profiler* (Profiluri Motivaționale), care măsoară şase tipuri de pârghii motivaționale în activitatea profesională: realizarea, independența, recunoaşterea, relațiile interpersonale, susținerea şi condițiile de muncă.

O-NET-ul însumează şapte chestionare referitoare la:

1. abilități (*Abilities Questionnaire*) – conține 52 de itemi – are la bază FJAS;

2. activități presupuse de orice domeniu profesional (*Generalized Work Activities Questionnaire*) – conține 41 de itemi;

3. deprinderi (*Skills Questionnaire*) – cuprinde 35 de itemi, referitori la deprinderi clasificate în câteva categorii:

– deprinderi de bază (basic skills) – sunt capacități obiectivate, ce facilitează învățarea şi achiziția rapidă de cunoştințe:

– învățare activă;
– ascultare activă;
– gândire critică;
– strategii de învățare;
– deprinderi matematice;
– deprinderi de evaluare;
– înțelegerea limbajului scris;
– deprinderi de aplicare a unor metode ştiințifice;
– exprimare orală;
– exprimare în scris.

– deprinderi de rezolvare a unor probleme complexe (complex problem solving skills) – având rolul de rezolva situații noi, slab structurate, ce apar în diverse contexte de viață;

– deprinderi de management al resurselor (financiare, materiale, umane, de timp) (resource management skills) – ce servesc la alocarea resurselor într-un mod eficient;

– deprinderi sociale (social skills) – oferă posibilitatea de a lucra împreună cu ceilalți pentru atingerea unor scopuri:

– coordonare interumană;
– instruirea celorlalți;
– negociere;
– persuasiune;
– acordare de sprijin şi suport;
– receptivitate socială.

– deprinderi de a gândi sistemic (systems skills) – folosite la înțelegerea, urmărirea şi îmbunătățirea sistemelor socio-tehnice:

– luarea deciziilor;
– deprinderea de a analiza la nivel sistemic;
– deprinderea de a evalua în manieră sistemică.

– deprinderi tehnice (technical skills) – sunt capacități, a căror dezvoltare permite proiectarea, instalarea, operarea şi corectarea disfuncționalităților, ceea ce implică aplicarea de informații de ordin tehnologic:

– întreținerea echipamentelor;
– selectarea echipamentelor;
– instalarea;
– operarea şi controlul;
– monitorizarea sau urmărirea operațiilor;
– analiza asupra operațiilor;
– programarea;
– controlul calității;
– repararea;
– proiectarea de tehnologii;
– detectarea cauzelor problemelor şi găsirea de soluții.

4. contextul de desfăşurare a activității (*Work Context Questionnaire*) – cuprinde 57 de itemi;

5. experiență (*Background Questionnaire*);

6. cunoştințe, educație şi formare şi stil de lucru (*Knowledge, Education and Training Questionnaire*) – are în vedere 33 de domenii de cunoştințe şi şase variabile privind nivelul de educație, experiența similară, durata necesară de formare şi modalitatea acesteia, prezența sau absența unei perioade de stagiu, iar secțiunea stiluri de lucru urmăreşte 16 dimensiuni;

7. sarcini (*Task Questionnaire*).

În S.U.A. s-a procedat la colectarea informațiilor despre diverse profesii atât cu ajutorul „experților” (subject matter experts), cât şi făcând apel la cei care ocupă funcții în domeniul profesional vizat.

Informațiile colectate cu ajutorul instrumentarului prezentat pot fi grupate în cadrul câtorva variabile:

– caracteristici ale celui care exercită o anume profesie:

- abilități,
- interese vis-a-vis de profesie,

  - valori legate de muncă,
  - stiluri de muncă;
- solicitări față de cel care exercită o anume profesie:
  - deprinderi,
  - cunoştințe,
  - educație;
- solicitări în ceea ce priveşte experiența:
  - experiență şi formare;
  - pregătire (entry requirement licensing);
- solicitări legate de ocupație:
  - activitățile presupuse, indiferent că sunt comune mai multor profesii sau specifice;
  - contextul organizațional;
  - contextul de desfăşurare a activității;
- caracteristici ale forței de muncă:
  - informații despre piața muncii,
  - perspectivele diverselor ocupații;
- informațiile asupra specificului ocupației respective:
  - sarcini,
  - tehnologie (inclusiv echipamente şi utilaje).

II. Prezentarea studiului

Demersul de față s-a oprit asupra aplicării chestionarelor referitoare la contextul de desfăşurare a activității, activitățile desfăşurate şi deprinderilor (puse la dispoziție de către specialiştii Centrului de Psihosociologie al M.I.R.A., care au tradus şi adaptat aceste chestionare) la nivelul personalului încadrat în Poliția Română (inspectorate județene şi D.G.P.M.B.) în structurile de intervenție rapidă, investigarea fraudelor şi poliție de proximitate.

Contextul în care a fost demarat acest studiu a derivat din necesitatea de a cunoaşte specificul fiecărui domeniu al muncii de poliție şi reprezintă doar un segment, în condiția în care se impune extinderea la nivelul tuturor domeniilor de activitate ale muncii de poliție, dacă nu chiar al tuturor liniilor de muncă din poliție.

În studiu au fost cuprinse protocoalele de răspuns ale unui număr de 182 de polițişti.

Au fost reținuți itemii în cazul cărora au reieşit diferențe semnificative, în sens pozitiv, între mediile răspunsurilor polițiştilor provenind din structura de intervenție rapidă şi cele oferite de polițiştii ce-şi desfăşoară activitatea ca lucrători de investigare a fraudelor şi poliție de proximitate.

Astfel, aplicarea chestionarului ce vizează contextul de desfăşurare a activității a permis extragerea unor concluzii coerente asupra specificului intervenției rapide, ca domeniu al muncii de poliție, cel puțin comparativ cu investigarea fraudelor şi poliția de proximitate:

- importanța interacțiunii, ca expresie a lucrului în echipă şi contribuției proprii la munca de echipă;

- importanța interacțiunilor ce necesită coordonare sau conducerea altora în realizarea activităților (nu ca supervizor sau şef);
- responsabilități fața de sănătatea şi siguranța altora;
- responsabilități față de rezultatele şi produsele muncii altora;
- contactul cu oameni violenți, agresivi, ca parte a activității;
- munca într-un vehicul sau echipament de operare închis;
- apropierea fizică de alte persoane în timpul realizării sarcinilor specifice postului;
- expunerea la condiții de iluminat foarte intens sau inadecvat;
- lucrul în spații de muncă înguste, în poziții incomode;
- expunere la boli sau infecții;
- lucrul în locuri înalte;
- expunere la situații riscante;
- expunere la arsuri, înțepături sau tăieturi;
- timp petrecut stând în genunchi, ghemuit, aplecat sau târându-se;
- timp petrecut încercând să-şi păstreze sau să-şi regăsească calmul;
- timp petrecut utilizând mâinile pentru a manevra, manipula sau atinge obiecte, instrumente sau mecanisme de ghidare;
- timp petrecut aplecându-se sau răsucindu-şi corpul;
- timp petrecut efectuând mişcări repetitive;
- folosirea echipamentului de protecție;
- măsura în care o greşeală poate afecta activitatea respectivă şi care nu poate fi corectată;
- importanța exactității şi preciziei;
- importanța activităților continue, repetitive fizice sau mentale.

Diferențele relevate de chestionarul privind activitățile desfăşurate se referă la următoarele aspecte:

- estimarea caracteristicilor cuantificabile ale produselor, evenimentelor sau informațiilor;
- efectuarea de activități fizice generale;
- folosirea vehiculelor, a aparatelor mecanizate sau a echipamentelor;
- asistența şi grija pentru alții;
- dezvoltarea şi construirea echipelor.

În cazul chestionarului ce vizează deprinderile, a fost reținut un singur item, ca urmare a semnificației diferenței dintre mediile răspunsurilor celor trei categorii, al cărui conținut se referă la întreținerea echipamentelor.

III. Concluzii

Rezultatele obținute sunt coerente cu informațiile deținute de psihologi despre sectoarele respective de activitate, cu precădere despre intervenția rapidă, dar era nevoie de repere demonstrate şi probate.

Devine evidentă necesitatea de a extinde genul acesta de studiu la toate domeniile de activitate ale muncii de poliție pentru a reține acele aspecte prin care fiecare domeniu se diferențiază de toate celelelate sau, în orice caz, de cât mai multe şi de a descoperi dacă există un „trunchi comun” alcătuit de aspecte valabile tuturor sectoarelor de activitate.

În felul acesta, ar putea fi întrunite premisele pentru ca munca de poliție să fie dusă la îndeplinire de oamenii cei mai potriviți.

Bibliografie

1. **online**.onetcenter.org

PROFILUL PSIHOLOGIC AL LUPTĂTORULUI DIN FORȚELE SPECIALE

Georgescu Ana-Maria*
Ioniță Ioana Odeta**
Negru Ioan***

Lucrarea de față descrie într-o manieră succintă particularitățile psihologice specifice luptătorului din forțele speciale aşa cum au rezultat din activitatea de elaborare a psihoprofesiogramei specialității „forțe speciale" şi a metodologiei de selecție pentru această categorie de personal.

I. Cadru general

Forțele speciale reprezintă o categorie de personal care îndeplineşte activități cu grad înalt de risc, diferențiindu-se semnificativ chiar şi de alte categorii de personal şi unități care desfăşoară misiuni de luptă. Dacă până acum selecția se făcea doar în baza datelor din dosarul personal al candidaților, a apărut necesitatea unei selecții ştiințifice mai aprofundate care să cuprindă şi elemente psihoaptitudinale.

Demersul a cuprins, până în acest moment, elaborarea profesiogramei, a psihoprofesiogramei, stabilirea profilului luptătorului din forțele speciale extras din psihoprofesiogramă şi stabilirea bateriei de probe ce urmează a fi aplicată în selecție.

II. Obiective

Obiectivele propuse inițial în designul cercetării au fost:

1. Obiectivul teoretic: surprinderea particularităților psihologice specifice luptătorului din forțele speciale;

2. Obiectivul metodologic: elaborarea metodologiei de selecție psihoaptitudinală a militarilor pentru forțele speciale;

3. Obiective practic-aplicative:

– identificarea dimensiunilor psihoprofesiogramei care să se constituie ca bază criterială pentru selecția militarilor pentru forțele speciale;

* Psiholog drd., Secția psihologie militară/M.Ap.
** Psiholog pr., Secția psihologie militară/M.Ap.
*** Căpitan psiholog, U.M. 01010/ M.Ap.

– stabilirea bateriei de probe în cocncordanță cu cerințele psihologice specifice specialității;

– etalonarea probelor pe populație specifică;

– validarea probelor cu respectarea principiilor ştiințifice.

Au rezultat două ipoteze de lucru:

1. Am presupus că existe diferențe semnificative între rezultatele obținute „forțele speciale” şi celelalte categorii de personal militar.

2. Am presupus că specificul activității „forțelor speciale” orientează alegerile subiecților către trăsături de natură psihosocială şi caracterială şi mai puțin de natură psihoaptitudinală.

III. Instrumente şi metode utilizate

În elaborarea psihoprofesiogramei au fost parcurse deocamdată două etape:

În prima etapă au fost stabilite criteriile de selecție. A fost utilizată metoda experților, aplicîndu-li-se acestora „Ghidul de culegere a datelor necesare realizării profesiogramelor pentru specialitățile militare din Armata Română” şi a „Ghidul de atribute de natură psihoaptitudinală”.

În cea de-a doua etapă, pentru criteriile psihologice au fost stabilite şi aplicate probele psihologice pe grupul-țintă de subiecți, urmând ca în cea de-a treia etapă să se facă validarea de criteriu a acestor probe.

Pentru completarea datelor obținute prin aceste instrumente şi probe psihologice s-a aplicat grupului-țintă şi o variantă a metodei obiective a lui Zapan.

IV. Lotul utilizat

Lotul de experți a fost alcătuit din 18 militari cu funcții de conducere, cu o vechime de minimum 10 ani în forțele speciale.

Lotul de subiecți care a constituit lotul-țintă a fost alcătuit din două plutoane aparținând forțelor speciale (un număr de 58 de subiecți, bărbați cu vârsta cuprinsă între 23 şi 39 de ani).

V. Prezentarea psihoprofesiogramei şi a bateriei de probe

Psihoprofesiograma cuprinde următoarele criterii:

1. criteriul de educație şi pregătire profesională;
2. criteriul medical;
3. criteriul psihologic;
4. criteriul psiho-social.

1. Pentru *criteriul de educație şi pregătire profesională*, pregătirea de specialitate cuprinde o pregătire de bază corespuzătoare funcției şi o pregătire specială care se realizează în cadrul unităților forțelor speciale.

2. Pentru *criteriul medical* se utilizează baremul medical în vigoare.

3. Pentru *criteriul psihologic*, experții au stabilit următoarele subcriterii:

- criteriul intelectual general (inteligență generală verbală şi nonverbală);
- criteriul structurii de personalitate (echilibru emoțional, rezistență crescută la frustrare, calm, autocontrol, asumarea riscului, conştiinciozitate etc);
- criteriul aptitudinal special (atenție concentrată şi distributivă, memoria de acțiuni, memoria topografică, capacitatea de reprezentare spațială, spiritul de observație, dexteritatea fină).

Pe baza criteriilor stabilite de experți, am ales probele care să constituie bateria de probe ce urmează a fi utilizată în selecția personalului pentru forțele speciale. Aceasta cuprinde:

- o probă de inteligență generală verbală;
- o probă de inteligență generală nonverbală;
- două chestionare vizând structura de personalitate;
- o probă proba de atenție concentrată;
- o probă de atenție distributivă;
- o probă de memorie acțiuni;
- o probă de memorie topografică;
- o probă de reprezentare spațială;
- o probă de spirit de observație;
- o probă de dexteritate fină.

Probele au fost alese astfel încât corelațiile dintre ele să fie minime şi au fost etalonate pe lotul-țintă, iar acestea au fost raportate la etaloanele generale utilizate în selecția personalului din armată.

Comparativ cu acestea, militarii din forțele speciale se diferențiază de lotul general la următoarele probe: inteligență generală verbală, probe de atenție concentrată şi distributivă, probe de memorie topografică şi acțiuni, reprezentarea spațială, spirit de observație şi dexteritatea fină. Rezultatele sunt mai ridicate cu aproximativ o notă standard.

Nu se diferențiază de lotul general la următoarele probe: inteligență generală nonverbală şi pentru cele ce vizează structura de personalitate.

4. Pentru *criteriul psihosocial*, experții au stabilit următoarele elemente semnificative: spirit de echipă şi disponibilități de comunicare.

Pentru completarea tabloului general psihologic şi psihosocial s-a cerut subiecților din lotul-țintă să enunțe cinci trăsături necesare lupătorului din forțele speciale. Din prelucrarea informațiilor oferite de aceştia a rezultat un tablou diversificat în care apar cu o frecvență crescută următoarele trăsături (în ordine decrescândă): rezistență psihică şi fizică (la stres, la oboseală, la efort îndelungat); lucru în echipă (bun camarad, coleg); curaj; inteligență (perspicacitate, flexibilitate, viteză mare de decizie).

Alte trăsături enunțate, dar care apar cu frecvență mică: loialitate, onestitate, corectitudine, stăpânire de sine (calm), asumarea riscului, foarte bună pregătire fizică, militară şi de specialitate, viteză mare de reacție, să nu fie căsătorit şi să fie disponibil pentru orice activitate militară, să fie un pic „nebun”.

A fost aplicată şi o variantă adaptată a metodei Zapan în care subiecților din lotul-țintă li s-a cerut să aleagă patru colegi, considerați ca fiind cei mai buni în

specialitatea „forțele speciale” şi să motiveze alegerile făcute. În cadrul lotului-țintă s-au diferențiat două grupe contrastante: una în care subiecții au avut număr mare de alegeri şi una în care subiecții nu au avut nici o alegere. Comparând rezultatele dintre aceste două grupe, nu există diferențe între ele în ceea ce priveşte probele aptitudinale şi inteligența generală nonverbală. Apar diferențe statistic semnificative pentru proba de inteligență generală verbală, cei cu alegeri multe având rezultate net superioare. Deasemenea apar diferențe, însă nu statistic semnificative, la probele pentru investigarea structurii de personalitate (pe scale vizând echilibru emoțional, calmul, elemente psihosomatice etc).

Motivele pentru care subiecții au făcut alegerile au fost: pregătirea de specialitate şi cea militară, devotamentul, curajul, hotărârea, calmul, să fie descurcăreț în situații limită, să îşi asume riscul, să fie bun camarad (să se implice în activitățile de grup şi să îşi ajute colegii), să fie isteț, să aibe simțul umorului şi bun-simț. Şefii de pluton au fost aleşi de un număr foarte mare de subalterni, motivul principal fiind acela că sunt buni lideri (buni organizatori).

VI. Concluzii

Selecția luptătorilor pentru forțele speciale reprezintă un proces complex care depăşeşte cadrul selecției psihologice. Dacă această selecție psihologică trebuie să includă aspecte psihologice generale (inteligență şi structură de personalitate) şi aspecte psihologice aptitudinal-speciale (atenție, memorie, spirit de observație, dexteritate manuală), aceasta trebuie completată cu date obținute din activitatea profesională anterioară din care să rezulte aspectele psihosociale şi caracteriale ale militarului care optează pentru forțele speciale.

Din cercetare a apărut necesar ca, pe lângă metoda experților, în obținerea informațiilor necesare să fie utilizate şi metode obiective şi informații culese din cadrul grupurilor de lucru.

Pentru continuarea demersului ştiințific ne-am propus în continuare validarea de criteriu prin corelarea rezultatelor la probele psihologice şi psihoaptitudinale cu rezultatele din activitatea practică a militarilor din forțele speciale. Desemenea se va elabora un instrument cu ancore comportamentale care, în măsurarea eficienței profesionale, să cuprindă cât mai multe aspecte ale activității specifice forțelor speciale.

Bibliografie selectivă

1. Constantin-Edmond Cracsner, „**Elemente de psihologie militară**”, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, Bucureşti, 2003
2. Mihai Golu, **Fundamentele psihologiei**, Editura Fundației România de Mâine, Bucureşti, 2002
3. Pitariu H., „**Proiectarea fişelor de post, evaluarea posturilor de muncă şi a personalului**” Irecson, 2003
4. Robu, E., Iorga, L., Constantin, J., Ioniță, I., **Ghid de culegere a datelor neceswre realizării psihoprofesiogramelor pentru specialitățile militare din Armata României – militari în termen**, Bucureşti, arhiva C.M.S.A.P., 2000
5. Zoltan Bogathy, „**Manual de psihologia muncii şi organizațională**, Editura Polirom, Iaşi, 2004

MODEL DE ANALIZĂ A CRIMINALITĂȚII. CÂTEVA CONSIDERAȚII FAȚĂ DE UNELE ABORDĂRI CRIMINOLOGICE

Mugurel Gabriel Ghiță[*]

Modelul de analiză criminologică propune decizia individului ca singura cauză autentică de angrenare în comportamentul infracțional, în discordanță cu alte abordări care pun cauzalitatea pe seama a diverşi agenți sociali. Criminalitatea, ca fenomen social, este privită prin mai multe dimensiuni, care exced cadrul clasic. Utilitatea unei asemenea model de abordare este dată de valențele lui preventive : familia şi şcoala pot fi dotate cu instrumente puternice educaționale, bazate pe noțiunile de bază ale funcționării creierului şi gândirii, care să le ofere copiilor posibilitatea de a evita capcanele distorsionării cognitive ce precede formarea conduitei infracționale. De asemenea, are şi valențe predictive: aplicarea unor inventare de atitudini, valori, convingeri, în sodaje de opinie sau ca teste de cunoaştere a elevilor, poate indica tendințele spre infracționalitate, susținute de exemplele de distorsionare cognitivă ale unor indivizi şi poate indica demersul preventiv adecvat.

I. Noțiuni despre criminalitate şi infracțiune

CRIMINALITATEA – definiția clasică o prezintă ca totalitate a comportamentelor şi faptelor antisociale săvârşite pe un anumit teritoriu într-o anumită unitate de timp.

Spre deosebire de interpretările clasice din criminologie, care au tratat crima ca fenomen anormal sau patologic, alte orientări consideră crima ca un fapt normal în orice societate, având chiar anumite funcții sociale, atât în termenii apariției cât şi în cei ai consecințelor ei, concluzie formulată în urma distincției făcută între normal şi patologic.

Criminalitatea în termenii apariției este considerată normală, deoarece nici o societate nu are capacitatea de a impune conformarea totală a membrilor față de normele şi reglementările ei.

Într-o înțelegere mai complexă a fenomenului însă, criminalitatea mai poate fi definită prin două dimeniuni:

a) faptele de natură infracțională, produse pe un teritoriu într-o anumită perioadă de timp stabilită convențional;

b) totalitatea persoanelor din acel teritoriu dispuse să comită infracțiuni, unde aspectul temporal nu mai este relevant, deoarece odată instalată decizia de a comite un fapt, producerea lui devine o problemă de circumstanțe, putând surveni oricând.

---

[*] Jurist, M.I.R.A. – Institutul pentru Cercetarea şi Prevenirea Criminalității

O altă dimensiune, secundară însă, dar luată deseori în considerare, ar fi totalitatea normelor care într-o perioadă de timp definesc comportamentele în infracţionale şi noninfracţionale, astfel încât volumul criminalităţii legale ar putea fi influenţat şi de modificarea prin voinţă politică a acestor definiţii.

Putem numi însă această dimensiune ca secundară, care generează doar aparenţe ale problematicii criminalităţii, deoarece *un act de natură criminală este orice acţiune sau inacţiune prin care se produc prejudicii de ordin psihic, fizic sau material, unei persoane sau unei colectivităţi, indiferent dacă sunt descrise sau nu într-o normă de legislaţie penală sau contravenţională.* Definirea într-o sau excluderea unui comportament dintr-o normă juridică nu generează şi nici nu înlătură consecinţele naturale care decurg din acel comportament asupra persoanelor sau diverselor activităţi economice, ci produce doar urmări sancţionatorii convenţionale sau lipsa acelor urmări. Prejudiciile şi consecinţele acestora în plan psihologic şi social rămân şi antrenează tensiuni, care devin fundalul altor comportamente infracţionale.

Astfel, privind crima ca orice act de natură să producă prejudicii, ne putem ralia oarecum definiţiei clasice, care prezintă criminalitatea ca fenomen patologic al unei societăţi. Dacă însă crima este recunoscută doar prin prisma definirii ei într-o lege penală, atunci se poate vorbi de criminalitate „normală", raportată la normele de incriminare.

De cele mai multe ori, abordările criminologice la nivelul diferitelor agenţii de control social iau în considerare, în principal, dimensiunea cantitativă a faptelor definite de legea penală şi contravenţională. Însă:

➢ Criminalitatea nu se reduce la volumul infracţiunilor constatate, sesizate sau judecate, şi nici chiar la cifra neagră a faptelor neaduse la cunoştinţa diferitelor autorităţi. Criminalitatea este un aspect şi un produs al unui anumit mod de viaţă al societăţii la un moment dat, mod de viaţă care include convingeri, obiceiuri, atitudini, comportamente, reacţii sau nonreacţii la anumite situaţii, toate având potenţialul de a produce prejudicii de natură fizică, psihică sau materială unui om, unui grup, anumitor segmente vulnerabile ale societăţii sau întregii societăţi. Criminalitatea cuprinde astfel şi acele comportamente nesancţionate de legea penală sau contravenţională sau privite cu indulgenţă dar care, acumulate, produc tensiunile ce stau la baza actelor infracţionale. Aşa sunt, de exemplu, neglijarea diferitelor îndatoriri, neglijarea dezvoltării armonioase a copilului, lipsa de control a consumului de alcool, neglijarea educaţiei, neglijarea măsurilor de scădere a vulnerabilităţii unor persoane, conflictele de mică amploare între oameni etc. Cu alte cuvinte, un aspect al criminalităţii se referă la toţi factorii care generează şi întreţin producerea de fapte infracţionale sau contravenţionale.

➢ Criminalitatea nu se rezumă doar la faptele penale, fie ele înregistrate sau nu, acestea reprezentând mai degrabă *simptomul problemelor unei societăţi; criminalitatea ca problemă cuprinde mai degrabă totalitatea persoanelor dispuse să comită un act ilegal şi ilegitim pentru a-şi atinge interesele sau obiectivele vizate.* Astfel, actul infracţional este doar un produs secundar al deciziei asumate de a adopta o conduită infracţională în situaţii favorabile. Atenţie – un obiectiv sau o metodă pot fi ilegitime chiar dacă sunt legale, dacă au capacitatea de a produce prejudicii. O acţiune ilegitimă are însă un potenţial criminogen, deoarece contribuie la

apariția de tensiuni la nivelul grupului de oameni afectați de acțiunea ilegitimă, dar permisibilă în termeni legali. Aceste tensiuni urmează căi directe sau ramificate de acumulare şi dispersare la nivelul societății, afectând reacțiile umane şi dând ca rezultat producerea de condiții favorabile criminalității.

În urma observațiilor şi documentării cu privire la diferite cazuri de infracțiuni, la comportamente în diverse situații, am ajuns la concluzia că, în raport cu tendința spre criminalitate, persoanele dintr-o societate pot fi grupate în două mari categorii:

1. ***Persoane cu potențial criminogen, diferențiate astfel:***

a) persoane dispuse să comită un act infracțional pentru atingerea obiectivelor; acestea sunt permanent în căutarea sau construirea ocaziilor favorabile pentru infracțiune, nu sunt receptive la sugestii sau idei antiinfracționale; sunt reprezentante ale unor stiluri de viață cu potențial criminogen (caracterizat de lipsa interesului pentru integrare pe piața muncii şi pentru educație, consum de alcool sau stupefiante, refuzul de conformare la regulile de conviețuire socială, agresivitate, duplicitate, cheltuieli exagerate în raport cu posibilitățile de venit, cheltuieli pentru obiecte şi acțiuni frivole etc.) şi susținut de fapte infracționale - aceştia reprezintă un segment destul de ridicat din populație. Au un *potențial criminogen ridicat* şi sunt lipsite de moralitate sau au o moralitate bazată pe reguli valabile pentru grupul restrâns din care fac parte, el însuşi cu potențial infracțional.

b) persoane vulnerabile la presiuni ale diferitelor situații de viață; acestea nu şi-au făcut din infracționalitate un mod de viață sau un aspect al modului de viață, dar sunt dispuse în împrejurări deosebite să comită acte infracționale, justificate de caracterul de excepție al acelei conduite, de incapacitatea de a face față unor presiuni, de ocazia prea favorabilă pentru a fi pierdută etc. – aceştia reprezintă, probabil, cea mai mare parte a populației dar, totodată, sunt persoane mai receptive la metodele preventive, singurul grup asupra cărora merită îndreptată atenția celor ce se ocupă de prevenție. Au un *potențial criminogen mediu* şi o moralitate ambiguă, echivocă.

2. ***Persoane fără potențial criminogen sau cu potențial criminogen foarte scăzut*** – acestea reprezintă cea mai mică parte a populației; sunt persoane cu un caracter puternic centrat pe respectul de sine şi al celorlalți, ancorat în idei despre demnitatea şi onoarea proprie. Prin urmare, nu sunt dispuse să facă vreun compromis care ar submina aceste valori sau, dacă au uneori derapaje comportamentale scăpate de sub control în situații tensionante, refuză să le justifice, îşi asumă responsabilitatea pentru ele, acceptă că sunt în eroare şi se grăbesc să reintre în limitele comportamentului corect. Comportamentul lor noninfracțional nu se rezumă doar la faptele prohibite de legea penală sau contravențională, ci la orice faptă de natură să lezeze interesele legitime ale altei persoane sau să-i aducă vreun prejudiciu altei persoane. Este vorba aici de fapte considerate mărunte de majoritatea oamenilor, de natură să agreseze psihic pe cei din jur, cum ar fi lipsa de igienă, tonul ridicat, gesturi sau cuvinte insultătoare, comportamente stridente etc. Aceste persoane se încadrează şi ele în două subcategorii:

a) cei cu o personalitate bine construită, având un nivel ridicat de educație, cogniție şi autocontrol, care nu sunt vulnerabili la situații neprevăzute, astfel încât nu riscă să aibă derapaje comportamentale nedorite;

b) cei cu o personalitate mai slabă şi un autocontrol mai scăzut; aceste persoane nu sunt dispuse să aibă comportamente antisociale, dar au o reprezentare nerealistă asupra propriei capacități de autocontrol sau nu au un autocontrol educat şi exersat; puse în fața unor situații neprevăzute, cu puternică încărcătură afectogenă, astfel de persoane riscă să devină vulnerabile şi să comită un act infracțional pe care îl regretă imediat, dar care le-a scăpat de sub control. Ambele categorii au un *potențial criminogen scăzut sau foarte scăzut.*

Putem observa că diferența majoră dintre cele două mari categorii de persoane, cele cu potențial criminogen şi cele fără potențial criminogen sau scăzut constă în *justificarea sau lipsa justificării conduitei infracționale sau, altfel spus, în măsura asumării responsabilității pentru viața proprie.* Prima categorie de persoane, cu potențial criminogen ridicat, prezintă o justificare puternică şi aproape permanentă, a doua categorie *prezintă justificări de natură situațională, cu caracter de excepție.* Persoanele cu potențial criminogen scăzut *îşi asumă responsabilitatea pentru circumstanțele de viață şi reacțiile personale la aceste circumstanțe, refuzând să justifice derapajele comportamentale.*

Din toate cele prezentate mai sus, putem conchide că adevăratele dimensiuni ale criminalității constau în:

1. totalitatea persoanelor dispuse să comită fapte penale, ca parte a unui mod de viață sau ca activitate de excepție produsă de anumite împrejurări

2. totalitatea situațiilor producătoare de tensiuni, care alimentează motivațiile pentru alegerea conduitei infracționale pentru persoanele vulnerabile sau situațiile care induc starea de vulnerabilitate pentru anumite persoane; în această categorie intră şi toate acțiunile sau inacțiunile nesancționabile legal, dar care produc efecte cu potențial criminogen ce afectează un om, un grup, segmente vulnerabile ale societății sau întreaga societate;

3. la acestea, se adaugă cel mai controversat sau greu de acceptat aspect – totalitatea legilor sau normelor legale după care funcționează activitatea unor instituții, dar ilegitime, care produc situații de inechitate sau situații defavorabile pentru unele persoane, cu reversul favorizării ilegitime a altora. Nu este vorba de actele de corupție, pentru că acestea sunt deja acceptate ca ilegale şi sancționate. Este vorba mai degrabă de existența unor oportunități pentru infracționalitate, inclusiv pentru faptele de corupție, cum ar fi posibilitatea de a emite decizii arbitrare de scutire sau restituire de TVA pentru anumite firme, criterii de eligibilitate arbitrare pentru diferite activități, modul în care îşi îndeplinesc atribuțiile instituțiile de protecție socială etc. Potențialul criminogen al acestor situații este conferit de permiterea folosirii arbitrariului de către factorii de decizie în adoptarea acestora şi de lipsa răpunderii legale pentru deciziile luate. *Un exemplu în care o acțiune legală poate produce urmări cu caracter criminogen ridicat este dat de acțiunile de dărâmare a caselor-adăposturilor ridicate fără autorizație de persoane sărace. „Decupajul din realitate”, care distorsionează percepția adecvată a situației şi conduce la decizii eronate, adică focalizarea atenției doar pe anumite aspecte legale sau ilegale ale acțiunilor unor oameni, se produce prin luarea în considerare doar a faptei celor ce au construit casa ilegal, fără autorizație. O simplă privire mai extinsă asupra situației arată că acele persoane rămase fără adăpost şi fără posibilitatea de a ridica un*

adăpost, care de regulă au şi copii minori în îngrijire, sunt puse prin solicitarea autorităților în situații limită, care pot declanşa oricând acțiuni infracționale de mai mare amploare. Chiar dacă se poate obiecta cu faptul că aceste persoane au ignorat regulile privitoare la autorizația de construcție, soluția dărâmării adăposturilor nu este viabilă pe termen lung: ce vor face aceste persoane în continuare? Dar copiii lor? Nu cumva mutăm doar problema dintr-un loc în altul? O atitudine sau o politică proactivă pentru prevenire ar ierarhiza prioritatea de respectare a legislației în domeniul construcțiilor sub necesitatea de a permite unor persoane să dispună de un mimim de condiții necesare traiului, dar în practică, nevoile naturale umane minime, aşa cum au fost descrise şi ierahizate de Abraham Maslow şi care se regăsesc descrise şi în Declarația Universală a Drepturilor Omului, sunt deseori ignorate de autorități. Probabil, acest aspect este cel mai bine sintetizat în art. 28 din Declarația Universală a Drepturilor Omului: „Orice persoană are dreptul la o orânduire socială şi internațională în care drepturile şi libertățile expuse în prezenta Declarație pot fi pe deplin înfaptuite”.

II. Aspecte ale analizei şi prevenirii criminalității

Putem vedea criminalitatea ca un fenomen complex ce defineşte stilul de viață al membrilor unei societăți, carcterizat de anumite dimensiuni – formând realmente o paradigmă cu conținut criminogen, astfel încât putem spune, oricât de dificil de acceptat ar fi acest lucru, că *o societate în care există criminalitate este ea însăşi criminogenă.* Altfel spus, criminalitatea nu este un aspect patologic al unei societăți, ci un simptom al patologiei acelei societăți. Această afirmație are ca punct de plecare definirea ca act criminal a oricărei acțiuni sau inacțiuni producătoare de prejudicii, fără a lua în considerare dacă există sau nu norme de incriminare a acelor acțiuni sau inacțiuni (ceea ce este incriminat prin lege poartă denumirea de infracțiune). Există comportamente prejudiciabile atât ale fiecărui membru al societății, cât şi al instituțiilor reprezentative. Aşa cum am spus, acestea produc tensiuni individuale şi sociale care se dezvoltă în comportamente infracționale, în moduri şi momente greu predictibile.

Prevenirea criminalității, în consecință, presupune construirea şi implementarea unei alte paradigme, unui alt stil de viață, caracterizat de alte dimensiuni atitudinale şi comportamentale. Un prim pas ar fi exact asumarea, mai întâi la nivelul factorilor de decizie şi apoi propagarea în masă, a faptului că noțiunea de criminalitate cuprinde orice atitudine şi comportament producătoare de orice tip de prejudiciu (psihic, fizic sau material), oricărei persoane, ca şi orice lipsă de reacție adecvată față de aceste atitudini şi comportamente.

Abordarea criminalității din punct de vedere al faptelor cunoscute conduce, de regulă, la forme de prevenire situațională, axate pe limitarea oportunităților infracțiunii, pe modificarea condițiilor favorizante (de exemplu, îmbunătățirea iluminatului stradal, intensificarea formelor de descurajare polițienească, informarea şi ajustarea comportamentului populației pentru a evita zonele şi momentele de risc etc.). În practică, o asemenea abordare are însă un succes limitat întrucât, pe de o parte, unele măsuri nu pot fi implementate din lipsa fondurilor, nereceptivității

populației sau blocajelor politico-instituționale, iar pe de altă parte se ignoră cealaltă dimensiune a criminalității: persoanele dispuse să comită un act infracțional, *a căror intenție infracțională persistă independent de condițiile în care acționează.*

Un om motivat, autojustificat în alegerea deciziei sale este un om cu un scop bine stabilit, clar formulat, care va găsi întotdeauna mijloace de atingere a acestuia. Majoritatea studiilor legate de succesul în afaceri, în mangement, în orice gen de activitate demonstrează că stabilirea clară a unui scop şi flexibilitatea în alegerea căilor de atingere a scopului conduc la succes. Prin urmare, un infractor care şi-a asumat această condiție, devine un reprezentant al unui asemenea model de succes de a acționa; astfel, dacă va întâmpina dificultăți de punere în practică a intențiilor într-un anumit loc va schimba, pur şi simplu, locul şi momentul în care va acționa, *dar nu şi intenția infracțională. Practic, acest gen de abordare a prevenirii nu face altceva decât să mute problema dintr-o zonă în alta.* De exemplu, se cunoaşte faptul că o parte dintre infractorii români nu au renunțat la conduita criminală, ci şi-au mutat acțiunea în alte țări, cu oportunități mai mari de câştig sau de evitare a consecințelor legale.

Abordarea criminalității axată pe dimensiunea persoanelor implicate în activități infracționale necesită programe ample şi costisitoare de intervenție, la nivelul formării individului şi a modificării unora dintre condițiile sale de viață, de informare etc., dar rezultatele sunt cu mult superioare primei abordări.

Cercetările criminologice realizate pe baza datelor înregistrate în statisticile oficiale sunt destul de dificil de realizat, datorită lipsei de consistență a datelor şi abordării greşite a noțiunii de cauzalitate, situație tributară în mare parte modului în care sunt stabilite prin lege atribuțiile instituțiilor care se ocupă de controlul criminalității şi căile de îndeplinire ale acestora.

Poliția, de exemplu, prin natura atribuțiilor sale principale, înregistrează şi este preocupată, de regulă, doar de datele privind locul, timpul, *modus operandi* al faptei, la care adaugă câteva informații despre nivelul de studii, vârsta, ocupația şi mediul de rezidență al autorului infracțiunii. Datele din referatele de terminare a urmării penale realizează doar un fel de „decupaj din realitate”, suficiente pentru a demonstra în justiție probatoriul privind o faptă penală şi persoana care a săvârşit-o, dar insuficiente pentru a permite o analiză criminologică veritabilă.

O analiză corespunzătoare acțiunii preventive nu se poate reduce la informațiile înregistrate de Poliție. Aceste înregistrări arată modificări cantitative ale actelor infracționale raportate sau descoperite, eventual concentrări pe anumite teritorii sau în anumite perioade ale unor tipuri de infracțiuni, dar fără informații pertinente care să explice acele concentrări temporare. Lipsesc datele referitoare la protagoniştii incidentelor infracționale, la istoricul vieții acestora, la maniera de relaționare, contextul de viață, nevoile acestora, tipurile de reacție la diferite situații, convingerile personale care alimentează aceste reacții etc. pentru a înțelege condițiile personale şi de context care favorizează declanşarea comportamentului infracțional, *având în vedere faptul că prevenirea nu se adresează criminalității actualizate, ci criminalității potențiale.*

De aceea, de regulă, în rapoartele Poliției în care se încearcă să se descrie factorii etiologici ai unui gen sau altul de infracționalitate, sunt indicate diferite situații ca fiind cauze ale unui act criminal, într-un amestec mai mult sau mai puțin

consistent de relații sociale, familiale, ocupație, condiții de viață, comportament victimal, parcurs şcolar, condiții favorizante ale locului şi momentului.

Totuşi, la o privire mai atentă, este dificil de găsit o motivație socială a actului infracțional. Un model determinist, prin care considerăm un fenomen social sau altul drept cauză a fenomenului infracțional, este un model reducționist şi impropriu cercetărilor socio-umane. Ființa umană şi grupurile umane privite ca sisteme complexe nu pot fi abordate determinist, întrucât un asemenea model nu funcționează.

Mai apropiat de realitatea umană este modelul stimul – varietate de alegeri de răspuns, în care un fenomen nu determină direct comportamente, ci crează probleme cărora oamenii le răspund cu o gamă variată de acțiuni, în funcție de capacitatea şi educația fiecăruia.

Contextele sociale pot fi favorizante şi de regulă oferă oportunități şi, *mai ales, justificări ale deciziei infracționale*, dar influențele de natură socială nu se pot substitui deciziei individuale. *Circumstanțele cu care interacționează un om, indiferent de natura acestora sau de persistența lor în timp, nu determină direct comportamente, ci indirect, ridicând probleme, în fața cărora omul dispune de o gamă variată de reacții, de alegeri de răspuns.* Nu condițiile exterioare determină comportamentul, ci modul în care o persoană percepe şi acordă semnificație condițiilor exterioare.

În funcție de nivelul de instruire, de educația sedimentată în familie în copilărie, de propria disponibilitate de învățare din experiențele de viață personale, oamenii dispun de variate reacții la circumstanțe similare, unele dintre ele fiind tipare de reacții experimentate, învățate şi întărite prin repetiție, iar altele, care țin de particularitățile momentului, fiind inedite şi surprinzătoare chiar şi pentru protagonist.

De exemplu, anturajul nu poate fi privit ca o cauză a comportamentului criminal, întrucât realizăm un parcurs în cerc: cauza pentru comportamentul fiecărui membru al anturajului care este? Individul care intră într-un anturaj antisocial, devine la rândul său parte a acelui anturaj care influențează negativ comportamentul oricărui membru al anturajului? motivul pentru care o persoană aderă la un anumit anturaj, rezidă în anturajul însuşi sau în predilecția acelei persoane pentru un anumit comportament, susținut de ceilalți membri ai anturajului preferat?

De asemenea, nu mai putem spune că sărăcia determină anumite comportamente infracționale. Reperele noastre de prosperitate, țările occidentale, se confruntă cu probleme la fel de grave privind infracționalitatea cu violență, mai ales în ce priveşte violența sexuală şi violența asociată criminalității organizate. Sărăcia definită ca lipsuri materiale, mai mult sau mai puțin persistente, ridică probleme, provoacă frustrări, tensiuni. Aceste tensiuni ar putea impulsiona individul să facă ceva pentru a ieşi din acea situație. Însă, aceste tensiuni sunt direcționate greşit, în lipsa unei îndrumări şi a unui sprijin. *Astfel, nu problema este cea care determină comportamentele infracționale, ci bagajul de reacții inadecvate cu care oamenii răspund problemei, precaritatea soluțiilor imaginate.*

De aceea, apreciez că, ceea ce numim generic cauzalitate se structurează altfel, în trei categorii distincte care trebuie abordate distinct pentru a fi înțelese: 1) există o singură cauză a unui act criminal – decizia individului de a comite actul respectiv;

2) există o serie de condiții ale locului, momentului şi/sau interacțiunii cu victima care *conduc la declanşarea mecanismului acțional, dar numai dacă este prezentă cauza fundamentală, adică decizia de a profita de condițiile favorabile infracțiunii;*

3) există o serie de condiții care influențează (dar nu determină) orientarea individului către conduita de tip infracțional.

III. Aspecte psihologice ale infracțiunii

În continuare, voi dezvolta prima categorie, respectiv decizia individului de a comite infracțiunea şi condițiile ce influențează individul spre acest gen de alegere. Analiza şi prevenirea oportunităților infracțiunii pot fi abordate eficient de agențiile de control social (poliție, justiție, administrație publică) prin îmbunătățirea unor condiții de viață, sancționarea corectă a faptelor antisociale, modificări ale procedurilor instituționale, scăderea vulnerabilității unor grupuri defavorizate etc.

Condițiile care influențează conduita infracțională – de ordin economic, microsocial, cultural, mediatic pot fi contrabalansate de o educație bine structurată, în familie şi, mai ales, în şcoală, dacă familia aderă la norme subculturale care întrețin orientarea delictuală. Orice conduită este o alegere, dar dacă individul este puțin educat, posibilitățile sale de alegere sunt drastic reduse; în plus, în lipsa autocunoaşterii, individul nici măcar nu alege realmente, ci împrumută mentalități si comportamente şi le adoptă fără a reflecta la consecințe.

O educație sistematică în mediul şcolar sau penitenciar, care să pună accentul pe oferirea unor metode de autoobservare şi autoanaliză a gândirii şi comportamentului, pe cunoaşterea unor noțiuni utile de neurofiziologie şi pe integrarea acestor noțiuni în exerciții practice de autoeducare şi organizare a vieții, pe identificarea tendințelor de distorsionare cognitivă şi de obținere facilă a succesului, va oferi copiilor/deținuților instrumente puternice de ajustare a comportamentului.

În legătură cu cauza fundamentală, putem spune că aceasta este reprezentată de caracterul individului. Aşa cum am arătat în prima parte a lucrării, există persoane caracterizate de un potențial criminogen ridicat, scăzut sau mediu. De exemplu, denumirea generică de „hoție” implică mai multe modalități de săvârşire a unor fapte îndreptate împotriva patrimoniului privat sau public, definite variat in legea penala (furt în variante multiple, tâlharie, înşelăciune, evaziune fiscală etc.). Toate aceste modalități au însa o trăsătură comună: *un anumit tip de caracter al persoanelor care săvârşesc astfel de fapte (unii criminologi îl denumesc caracter achizitiv), orientat către obținerea de bunuri, valori, diverse foloase materiale într-un mod nelegitim şi nelegal.*

Acest tip aparte de caracter reprezintă condiția de bază a angrenării individului în acte infracționale menite să-i sporeasca patrimoniul, fară a uzita de căile admise legal şi exercitate de majoritatea cetățenilor. Diversele modalități faptice sunt determinate de contextele favorizante şi de factorii de personalitate, care orientează individul către alegerea uneia din căile de săvarşire a actului ilicit, cale care poate fi mai facilă pentru unele persoane şi mai dificilă pentru altele. Astfel, de exemplu, majoritatea autorilor infracțiunilor de furt sunt persoane tinere, necăsătorite,

cu studii primare sau gimnaziale, în timp ce infracțiunile de înşelăciune sau evaziune fiscală sunt săvârşite, preponderent, de persoane atât tinere cât şi mai în vârstă, căsătorite, cu studii liceale sau, într-o mai mică măsură, superioare. *Ambele categorii de infractori au ca trăsătură comună dorința de acumulare materială ilicita, dar anumite caracteristici de personalitate şi abilități le-a diferențiat modul de acțiune.* Astfel, unii nu au fost capabili să urmeze şcoala un timp mai îndelungat, şi atunci au recurs la metode mai rudimentare de acțiune, mai riscante, mai puțin productive (furtul clasic sau tâlhăria), în timp ce alții au profitat de cunoştințele acumulate şi de diverse poziții în organizații economice sau în relațiile comerciale pentru a-şi manifesta acelaşi tip de caracter, prin metode mai sofisticate, mai puțin riscante, mai profitabile sub aspectul cantității sau valorii bunurilor obținute.

Un caracter influențat negativ în familie şi puțin sau deloc ajustat în şcoală va avea mari dificultăți în integrarea pe piața muncii şi în societate. În primul rând, lipseşte dorința unei asemenea integrări, lipseşte capacitatea de a depune efortul şi consecvența necesare dobândirii de cunoştințe şi abilități, individul preferând un stil de viață dezorganizat, cu câştiguri ocazionale, fără a depune eforturi în scopuri licite, chiar prin asumarea condiției infracționale şi a riscului sancțiunilor penale.

În acest model de analiză care recunoaşte o singură cauză a infracțiunii – decizia, alegerea individului – infracțiunea prezintă 4 trăsături psihologice: *facilitatea atingerii scopului, refuzul responsabilității, caracterul deliberat şi distorsionarea cognitiv* [1].

1. Facilitatea atingerii scopului

Majoritatea infractorilor îşi decid tipul de conduită din perioada adolescenței, prin fixarea asupra unui stil de viață deficitar, neproductiv. Trecerea la acțiunea infracționala este doar o consecință a acestei decizii; poate surveni atât la vârsta adolescenței, cât şi mai târziu, şi reprezintă o încercare facilă de a-si păstra stilul de viață ales. *Orice infracțiune este un mod facil de a atinge un scop, facilitatea fiind caracteristica cea mai tentantă care declanşează mecanismul acțional, la care se adaugă raționamentul justificativ al persoanei în cauză.* Un soț gelos va încerca să obțină într-un mod facil, prin violență şi scandaluri, respectul partenerei şi al cunoscuților, fară să observe că în acest fel îşi diminuează respectul de sine şi îl pierde şi pe al celorlalți. Un hoț sau un tâlhar va încerca să obțină într-un mod facil o sumă de bani pentru care victima a muncit luni de zile. Un individ care se consideră jignit sau desconsiderat va încerca să obțină satisfacție uşor, prin violență, deoarece îi lipsesc umorul, capacitatea de argumentare sau rezistența la frustrare. Fiecare infracțiune intenționată descrisă în codul penal are la bază tentativa de a atinge un obiectiv într-un mod facil, prin ignorarea altor posibilități şi a consecințelor şi printr-o incapacitate de a diferenția scopurile imediate şi mai puțin importante de scopurile mai importante.

Un exemplu: *tendința de însuşire prin forță a unui bun al altuia este prezentă la copii de la cele mai scăzute vârste*, când frații sau tovarăşii de joacă se ceartă şi îşi

---

[1] Precizez că acest model nu se referă la accidente, la faptele comise de persoane cu deficiențe mintale sau la actele de violență produse în caz de legitimă apărare. De asemenea, nu se aplică acelor persoane care se împotrivesc unui sistem politic totalitar, care sunt considerați infractori, deşi nu prejudiciază decât interesele egoiste ale fondatorilor sistemului represiv.

smulg jucăriile unii altora; aceste porniri, dacă rămân ignorate de adulți, iar în unele familii chiar stimulate şi încurajate direct sau prin propriul exemplu, devin obişnuințe, iar autorii de mai târziu ai tâlhăriilor, de multe ori nici nu realizează gravitatea faptelor lor, se simt pur şi simplu îndreptățiți să revendice un bun, chiar şi cu forța, pentru că nu au dezvoltat rezistența la frustrare, nu pot amâna obținerea unei satisfacții, s-au obişnuit să obțină facil ceea ce doresc. Există o bogată cazuistică a unor minori cu un caracter achizitiv foarte pronunțat, care au deposedat prin forță alți copii de biciclete sau telefoane, atât ei cât şi părinții lor neadmițând ulterior că fapta lor ar putea fi considerată tâlhărie, ci o simplă altercație între copii, o dorință de a avea şi ei obiectul dorit, chiar şi cu forța, care nu poate fi chiar atât de gravă etc.

2. Refuzul responsabilității

Alegerea conduitei infracționale se bazează pe reprezentarea falsă a individului referitoare la noțiunea de responsabilitate. Pentru frustrările şi tensiunile sale, unele persoane consideră că evenimentele exterioare sau alții poartă vina. În consecință, apare justificarea actului infracțional ca singură alternativă de atingere a stării de bine pe care individul şi-o doreşte, conduită care are şi un aspect vindicativ, de revanşă față de situațiile sau oamenii considerați vinovați pentru neplăcerile sale. Acest tip de conduită este susținut de autoconvingeri de tipul *„şi alții fac la fel, am suferit destul, dacă aş fi avut…, dacă mi+ar fi dat…, dacă n-ar fi fost… etc."* Aşa cum explica psihiatrul american William Glasser teoria alegerii*, «…în orice împrejurare, noi alegem tot ceea ce facem…Ceilalți nu ne pot face nici nefericiți, nici fericiți. Noi nu le putem da şi nu putem obține de la ei decât informații…Ele ajung la creierul nostru, unde le analizăm şi apoi hotărâm ce să facem. »* În accepțiunea lui Glasser, psihologia controlului exterior – a cărei premisă operațională este, atunci când deținem o formă de putere sau alta, pedepsirea tuturor celor care nu fac ceea ce ne dorim noi şi răsplătirea lor pentru a continua să facă ceea ce dorim - domină gândirea majorității oamenilor. Aspectul său subsidiar este că, aşa cum putem obliga pe alții, putem fi şi noi obligați, direct sau indirect, să facem ceea ce nu dorim. O altă convingere asociată primelor două este aceea că aşa trebuie să stea lucrurile. Acest tip de atitudine produce majoritatea suferințelor umane care alimentează conduitele delictuale. Teoria alegerii arată însă că stimulii, în sensul de mijloace de control a reacției noastre, nu există ca atare, ei fiind doar informații față de care noi alegem una sau alta dintre reacțiile care ne convin cel mai mult. Putem să alegem o reacție care ne aduce suferință, doar pentru că ne imaginăm că în acest fel evităm riscuri mai mari. Putem să alegem o reacție infracțională, doar pentru că ne imaginăm că, date fiind circumstanțele, suntem scuzabili într-o oarecare măsură, cel puțin moral şi răspunde unei dorințe față de care se presupune că nu ne putem opune. La fel de bine, putem alege să ne riscăm securitatea personală pentru a stopa o infracțiune sau pentru a salva o viață. Putem alege să ne opunem unei tentații, pentru că înțelegem cum consecințele dureroase ne vor arăta că am greşit focalizându-ne pe beneficiile imediate şi efemere.

3. Caracterul deliberat al infracțiunii

Contrar definițiilor clasice care consideră că unele infracțiuni sunt spontane (cum ar fi agresarea partenerului infidel sau a amantului în situația în care sunt surprinşi de soț,

încăierările în diverse ocazii etc.), consider că nici o infracțiune nu este cu adevărat spontană. Desigur, mecanismul acțional poate fi spontan, determinat de configurația de circumstanțe, dar modul de a reacționa la acele circumstanțe este de multa vreme acceptat, repetat şi sedimentat în atitudinea persoanei care a comis fapta. Există convingeri personale, împrumutate de la prieteni, cunoscuți sau alte surse, care descriu modul în care ar trebui să reacționeze un bărbat înşelat, un bărbat jignit, un om sărac, convingeri ce formează adevărate tipare cognitiv-comportamentale. Aceste reacții sunt alegeri personale, întrucât şi aderarea la convingerile care le susțin a fost tot o alegere personală, prin urmare caracterul de spontaneitate nu se poate aplica unei infracțiuni, dacă vorbim de latura subiectivă a acesteia. *« ...noi ne alegem toate acțiunile, gândurile şi, indirect, aproape toate sentimentele, precum şi mare parte din fiziologia noastră. Indiferent cât de rău v-ați simți...este în bună măsură rezultatul indirect al acțiunilor şi gândurilor pe care le alegeți sau le-ați ales zi de zi în viața dumneavoastră »* - susține William Glasser. Iar dacă ne gândim la una dintre cele mai importante caracteristici ale creierului – plasticitatea neuronală, care survine în urma activităților şi gândurilor repetate, putem înțelege de ce un individ care a comis o infracțiune pretinde că « aşa simte », « aşa i-a venit să facă şi nu s-a putut opune ». Gândurile care i-au modelat însă creierul şi i-au influențat neurofiziologia au fost în responsabilitatea sa şi le-a repetat cu mult timp înainte de momentul acțiunii propriu-zise. *« Acțiunile noastre de fiecare clipă modelează structura creierului şi funcționarea lui...Se formează în permanență noi circuite, în funcție de nivelul personal de activitate sau inactivitate mentală »*, menționează neurologul şi neuropsihiatrul Richard Restak într-una din lucrările sale.

4. Distorsionarea cognitivă

În ultimă instanță, alegerea eronată infracțională provine dintr-o distorsionare cognitivă. Facem albul să pară negru, generalizăm în exces, creăm fantasme şi ficțiuni, ne punem responsabilitatea sub semnul lui « trebuie, n-ai încotro », ne concentrăm asupra unor părți din situație (*« decupajul din realitate »*) pentru a ne justifica un anumit tipar de reacție, credem că viața e oribilă când lucrurile se petrec altfel decât am vrea, că trebuie sa-i blamăm şi să-i pedepsim pe cei ce se poartă urât cu noi sau în general etc. - toate acestea sunt exemple de distorsionare cognitivă pe care le utilizăm mai rar sau mai frecvent. Acest fenomen afectează fiecare decizie infracțională. Fiecare individ trcut de vârsta adolescenței sau chiar mai devreme ştie, atunci când inițiază un comportament sau se gândeşte la un tip de comportament, dacă este sau nu benefic din toate punctele de vedere. Poate ignora consecințele mai îndepărtate pentru a-şi atinge obiectivele imediate pentru că are o toleranță scăzută la frustrare, poate (uneori) să nu ştie că un comportament este ilegal, dar îşi dă seama că este prejudiciabil. Un bun exemplu de distorsionare cognitivă, care descrie mecanismul funcțional în luarea unei decizii infracționale, a fost oferit cu ocazia unui seminar la Bucureşti, susținut de un reprezentant al Unității de Analiză Comportamentală din Marea Britanie, care colaborează cu Poliția Britanică pentru profilarea, descoperirea şi stabilirea unor măsuri de siguranță în cazul unor infractori, mai ales pedofili.

Modelul explicativ de distorsionare cognitivă utilizat de aceştia descrie un parcurs într-o spirală descendentă, de la comportamentul noninfracțional la abuzul sexual asupra unui minor. La capătul superior al spiralei, individul are prima reprezentare a dorinței de act sexual cu un copil, survenită în urma unor varii împrejurări (a auzit despre acest gen de

fapte, a văzut imagini sau videoclipuri, a încercat fără reuşită sau fără satisfacție să consume un act sexual cu o persoană adultă ş.a.m.d.). Imediat, conştient de gravitatea ideii sale şi de posibilele ei consecințe, individul se vede pus în fața unui zid reprezentat de sentimentele sale de ruşine, teamă şi vinovăție, astfel încât începe să penduleze între dorință şi blocaj. În acel moment, pentru unii intervine distorsionarea cognitivă : aleg, prin cogniție, să micşoreze zidul, repetându-şi din ce în ce mai des idei de tipul *« dar poate că o să-i placă, dar de fapt nu-i fac nimic rău, dar oamenii ca mine nu sunt înțeleşi şi legea este greşită, dar n-o fac decât o dată, să văd cum e etc. »*. În acelaşi timp, îşi ancorează dorința în acte din ce în ce mai frecvente de masturbare, acompaniate de imaginarea actului sexual cu un copil sau de imagini de pedofilie. Pe acest parcurs, în care ancorele şi autoconvingerile repetate sunt mai frecvente, blocajul inițial devine din ce în ce mai mic. Următorul pas este acela de a-şi alege o viitoare victimă, de a-i urmări traseul, cunoştințele, de a-i cunoaşte părinții, de fiecare dată individul spunându-şi că nu are de gând să treacă la fapte, ci doar o face aşa, de curiozitate. În realitate, aceasta îi oferă posibilitatea apropierii de obiectul dorinței şi duce la intensificarea dorinței. Urmează, când zidul este aproape inexistent, trecerea la faza pregătitoare a infracțiunii şi, ulterior, folosirea circumstanțelor adecvate pentru a trece la fapt.

În punctul de balans între dorință şi blocajul reprezentat de cele trei sentimente apreciez că se găseşte şi punctul de responsabilitate al individului. Prin folosirea aceluiaşi mecanism cognitiv, individul poate opta să întărească prin cogniții adecvate blocajul, oferindu-şi satisfacția rezistenței şi evitând derapajul spre infracțiune sau poate opta să-l slăbească, acționând în sensul dorinței infracționale.

Distorsionarea cognitivă nu este un comportament tipic numai infractorilor, ci unul cu care se poate confrunta oricine: de exemplu, tipurile de argumente contradictorii cu scopul inițial pe care şi le poate aduce o persoană care îşi propune să țină regim sau să se lase de fumat, dar nu vrea să-şi asume şi disconfortul inițial al acestei decizii. Însă, responsabilitatea nu revine factorilor presanți, tentațiilor, influențelor anturajului, modelelor din massmedia etc., deoarece mecanismul cognitiv este instrumentul fiecăruia de alegere a reacțiilor comportamentale. Fiecare situație de viață ne solicită o reacție care este filtrată printr-un set de 4 întrebări pe care mintea le analizează rapid: *ce câştig dacă fac asta? ce pierd dacă fac asta? ce câştig dacă nu fac asta? ce pierd dacă nu fac asta?* Fiecare întrebare generează multiple posibilități de răspuns. Unele răspunsuri sunt noi, adecvate situației, altele sunt automate, provenite din tipare de gândire şi reacție la situații similare. Configurația răpunsurilor la aceste întrebări şi ierarhizarea lor arată comportamentul ales de individ.

Bibliografie

1. Dr. William Glasser, **Cum să alegem fericirea**, Editura Curtea Veche, Bucureşti, 2008
2. Richard Restak, **Creierul lui Mozart şi pilotul avionului de vânătoare – cum să ne îmbunătățim capacitatea intelectuală,** Editura Humanitas, Bucureşti, 2007
3. Dr. Albert Ellis, **Terapia comportamentului emotiv-rațional**, Editura Antet, 2006

ERORI DE MĂSURARE
ÎN EVALUAREA PERSONALITĂŢII
– efectul stilurilor de răspuns asupra modelului BIG FIVE –

Liţă Ştefan[*]

Studiul analizează influenţa disimulării răspunsurilor asupra varianţei scorurilor la inventarele de personalite. Chestionarele NEO PI R şi MMPI-2 au fost completate de 123 de subiecţi. Analiză factorială a scalelor de validitate din MMPI-2 a relevat existenţa a trei stiluri de disimulare, iar procentul răspunsurilor extreme la NEO PI R a evidenţiat un alt stil de disimulare.În final cele 4 stiluri de răspuns au fost incluse într-o analiză de regresie ierarhică, unde cei 5 factori ai personalităţii au reprezentat variabilele dependente. Rezultatele au arătat că diferite stiluri de disimulare influenţează varianţa celor 5 mari factori ai personalităţii, în principal factorii N şi C fiind explicaţi în proporţie de 50%.

I. Introducere

Procedurile de evaluare psihologică care utilizează inventare de personalitate pot crea însa motivaţia şi chiar oportunitatea de a distorsiona răspunsurile în scopul prezentării unei imagini favorabile şi a obţinerii efectelor dorite. (Villanova, Bernardin, 1991) Acest lucru se întâmplă mai ales când evaluarea psihologică apare într-un context ce solicită puternice cerinţe, ca în cazul angajării sau promovării. (Bass, 1957; Leary, Kowalski, 1990; Levin, 1995) Din studiile realizate a rezultat clar faptul că subiecţii care completează chestionare de personalitate îşi pot supraevalua propriile caracteristici, crescându-şi scorurile, daca doresc acest lucru. Analizând literatura de specialitate, Viswesvaran şi Korbin au arătat că tendinţa subiecţilor de a truca răspunsurile poate creşte scorurile cu până la o abatere standard şi jumatate. Această tendinţă apare, cu atât mai mult, în cazul personalului din instituţiile guvernamentale, deoarece se cunoaşte faptul că politiştii şi militarii, în general, îşi dezvăluie mai greu sentimentele şi ascund orice lucru care i-ar face să pară slabi în ochii examinatorului.

În ultimii 60 de ani s-au analizat o mulţime de potenţiale surse de eroare a măsurării. În literatura de specialitate se consideră că una din principalele surse ale

---

[*] Psiholog – Centrul de psihosociologie, Ministerul Internelor şi Reformei Administrative

erorilor sistematice de măsurare este varianța datorată metodei, care, la randul ei, ar putea deriva din mai multe surse. La un nivel concret, vizează forma de măsurare (*conținutul itemilor specifici, tipul de scală folosită, formatul răspunsului, contextul general*), iar la un nivel cu un grad de abstractizare mai ridicat, efectele determinate de metoda însăşi se reflectă în maniera de răspuns (*efectul de halo, aspectele ce țin de dezirabilitatea socială, tendința de a răspunde afirmativ sau negativ*).

În acest context, scopul cercetărilor vizează:

- examinarea sferei influenței erorii datorate metodei asupra studiilor privind comportamentul;
- identificarea surselor potențiale ale erorii datorate metodei;
- clarificarea proceselor cognitive prin care erorile datorate metodei influențează răspunsul subiectului;
- evaluarea unor proceduri statistice care pot fi folosite pentru a controla erorile datorate metodei;
- furnizarea de recomandări asupra modalităților de a selecționa mijloace de ameliorare adecvate diferitelor tipuri de studii.

Variația datorată metodei influențează atât estimările, cât şi relațiile dintre acestea. Cele mai multe informații referitoarea la influența varianței datorate metodei asupra măsurătorilor provin din studiile de meta–analiza a unor cercetări de tip trăsături multiple – metode multiple. Către sfârşitul anilor `80 şi începutul anilor`90, o serie de cercetări au avut în vedere variația datorată metodei în cadrul studiilor din domenii precum psihologia, sociologia, marketing-ul, educația. Concluzia a fost că aproximativ un sfert din varianță (26,3%) s-a datorat unor surse de erori sistematice, cum ar fi eroarea datorată metodei. În plus, autorii cercetărilor au ajuns la următoarele rezultate (Ployhart, 2003):

- nivelul de varianță atribuită erorii datorate metodei diferă de la o disciplină la alta (*varianța datorată metodei a înregistrat nivelul cel mai scăzut în domeniul marketingului şi cel mai ridicat în domeniul educațional*);
- aprecierile performanței profesionale conțin, în medie, o varianță datorată metodei de 22,5%, în timp ce măsurătorile atitudinilor conțin o varianță de 40,7%.

S-a constat că stilul subiecților de a răspunde la întrebări poate introduce variații sistematice în rezultatele obținute. Printre stilurile analizate au fost (a) tendința de a utiliza variantele extreme ale scalei de răspuns (Cronbach, 1946), (b) tendința de a răspunde afirmativ la întrebările puse (Couch, Keniston, 1960), (c) tendința de a răspunde în manieră dezirabilă din punct de vedere social (Paulhus, 1984).

S-a dovedit, de exemplu, că stilul de răspuns extrem variază în funcție de factori transculturali şi poate afecta rezultatele studiilor care compară grupuri din țări diferite (Johnson, et. al, 2005; Clarke, 2000; Chun, et.al, 1974). În acelaşi timp, dezirabilitatea socială a fost considerată ca având două componente: (a) o manieră inconştientă de autovalorizare, când subiectul crede el însuşi în veridicitatea afirmațiilor cu care este de acord şi (b) o manieră conştientă de autovalorizare, când subiectul truchează răspunsurile astfel încât să se prezinte cât mai bine (Paulhus, 1984). Unii autori (Ones, et. al., 1996) au arătat însă că dezirabilitatea socială nu afectează validitatea inventarelor de personalitate, ea nefiind nici variabilă supresor, nici variabilă mediator, ci mai degrabă reflectând diferențe individuale legate de stabilitatea emoțională şi conştiinciozitatea persoanelor.

II. Precizări metodologice

1. Obiective

Scopul studiului este acela de a evidenția cât anume din varianța rezultatelor la inventarele de personalitate poate fi explicată prin diferite stiluri specifice de distorsionare a răspunsurilor utilizate de subiecți.

Ipoteza 1 – Există mai multe stiluri de distorsionare a rezultatelor la inventarele de personalitate.

Ipoteza 2 – Stilurile respective afectează scorurile obținute într-un procent semnificativ.

2. Participanți

Lotul a fost format din 123 de subiecți de sex masculin, cu o vârstă medie de 45 de ani care ocupă diferite funcții de conducere în cadrul poliției: şef serviciu, şef poliție orăşenească, şef birou.

3. Instrumente

Subiecții au completat probele MMPI-2 şi NEO-PI-R.

NEO-PI-R reprezintă cel mai utilizat chestionar pentru măsurarea modelului Big Five, deşi nu a fost dezvoltat prin metoda psiholexicală (De Raad, Perugini, 2002). Chestionarul a apărut inițial în 1976 când Costa şi McCrae au realizat o analiză cluster a scalelor din 16 PF şi au obținut modelul NEO (Neuroticism, Extraversion, Openness to experince). Ulterior, în 1985 autorii au adăugat factorii Agreabilitate şi Conştiinciozitate.

MMPI-2 reprezintă cel mai utilizat inventar de personalitate în context clinic sau profesional, fiind pe primul loc ca număr de referințe (Green, 2000) şi are cel mai complex sistem de evaluare a atitudinii față de testare, evidențiind atât exagerarea patologiei (*distorsionarea negativă*), cât şi exagerarea stării de bine (*trucarea pozitivă*). Au fost corectate doar scalele de validitate L, F, K, Fb, Fp, Ir, Odec, S, So-E, Sd-W pentru a pune în evidență anumite stiluri specifice de răspuns.

4. Analiza datelor

Pentru a obține anumite stiluri de distorsionare a rezultatelor, scalele de validitate de la MMPI-2 au fost introduse în analiză factorială, prin metoda componentelor principale cu rotație varimax. Apoi, s-a format câte un index din adunarea notelor T de la scalele cu încărcătura factorială cea mai mare în factorii rezultați. În scopul de a obține un alt stil de distorsionare, pentru fiecare subiect s-a calculat procentul răspunsurilor extreme (PRE) la itemii NEO-PI-R. Suplimentar, s-a calculat PRE şi pentru fiecare dintre cei cinci factori globali.

Stilurile rezultate au fost introduse, ca variabile independente, în ecuații de regresie ierarhice, în timp ce variabilele dependente au fost reprezentate de cei cinci factori din NEO-PI-R.

III. Rezultate

1. Stiluri de disimulare a răspunsurilor

În Tabelul nr.1 sunt przentați câteva informații statistice descriptive (*medie, abatere standard, coeficient de asimetrie, coeficient de boltire, minim, maxim*) referitoare la scalele de validitate din MMPI-2.

Tabelul nr. 1
Indicatori statistici ai scalelor de validitate din MMPI-2

	M	A.S.	Cf.A.	Cf.B.	Min.	Max.
L **–** Minciună	62	13,01	0,18	-0,62	39	96
F – *Frecvență scăzută*	51	11,62	1,71	4,03	36	104
K – *Defensivitate*	55	10,77	-0,58	-0,19	22	72
Fb – *Frecvență scăzută*	53	8,89	0,66	1,53	32	88
F(p) – *Răspunsuri deviante*	63	13,83	1,03	1,94	41	120
IR – *Răspunsuri*	62	13,73	0,58	0,09	41	105
Odec – *Alte trucări*	67	9,31	-0,19	-0,10	41	89
S – *Prezentare la superlativ*	60	10,36	-0,45	-0,40	33	80
Sd-W – *Dezirabilitate*	64	9,92	-0,03	0,02	34	86
So-E – *Dezirabilitate*	49	9,37	-1,06	0,81	17	63

În urma analizei factoriale a scalelor de validitate din MMPI-2 au rezultat 3 factori care explică 80% din varianță.

În Tabelul nr. 2 sunt prezentate încărcăturile factoriale ale scalelor în cei trei factori. Se observă că:

- Factorul 1 este alcătuit din scalele K, S, So-E şi este similar cu sugestiile oferite de Paulhus (1986), prin urmare se poate numi *stil de disimulare inconştientă prin prezentare la superlativ*.
- Factorul 2 este alcatuit din scalele F, Fbs, Fp, Ir. Scalele acestea evidențiază răspunsurile neobişnuite, prin urmare se poate numi *stil de disimulare prin răspunsuri atipice*,
- Factorul 3 este alcătuit din scalele L, Odec, Sd-W. Este similar cu sugestiile oferite de Paulhus (1986), prin urmare se poate numi *stil de disimulare conştientă prin managementul impresiei.*

Tabelul nr. 2
Analiza factorila a scalelor de validitate MMPI-2

	F1	F2	F3
L	0,55	0,33	**0,60**
F	-0,58	**0,65**	-0,11
K	**0,94**	-0,03	0,07

Fb	0,30	**0,75**	-0,37
F(p)	-0,17	**0,70**	0,24
IR	-0,13	**0,71**	0,41
Odec	0,50	-0,02	**0,78**
S	**0,93**	-0,02	0,17
Sd-W	0,06	0,08	**0,93**
So-E	**0,79**	-0,42	0,20

Tabelul nr. 3
Indicatori statistici ai stilurilor globale de disimulare a răspunsurilor

	Componența	**M**	**A.S.**	**Cf.A**	**Cf.B**	**Min**	**Max**
***S1**(MMPI-2)*	K+S+ SoE	163,38	28,40	-0,69	0,00	76	211
S2(MMPI-2)	F+Fbs+ Fp+Ir	229,28	36,32	0,98	1,75	159	370
S3(MMPI-2)	L+Odec+SdW	192,50	28,40	0,13	-0,32	129	262
***S4**(NEO-PI-R)*	% răspunsurilor extreme la itemi	54,85	18,90	0,11	-0,29	12	99
P.R.E_N	% răspunsurilor extreme la fact.N	62,15	21,26	-0,30	-0,70	13	100
P.R.E_E	% răspunsurilor extreme la fact.E	52,74	21,35	0,09	-0,56	4	100
P.R.E_O	% răspunsurilor extreme la fact.O	48,46	20,77	0,30	-0,42	6	98
P.R.E_A	% răspunsurilor extreme la fact.A	51,57	19,24	0,35	-0,01	10	100
P.R.E_C	% răspunsurilor extreme la fact.C	61,50	21,23	-0,28	-0,54	8	100

În tabelul nr. 3 sunt prezetați indicatorii statistici ai stilurilor de disimulare rezultate prin adunarea notelor T de la cei 3 factori rezultați prin analiza factorială a scalelor de validitate precum şi prin calcularea procentului de răspunsuri extreme la itemii NEO-PI-R, atât pe ansamblu, cât şi pentru fiecare factor în parte.

Se observă că la factorii N şi C procentul răspunsurilor extreme este mult mai mare decât la factorii E, O, A. De asemenea, reiese foarte clar faptul că au existat persoane care au utilizat varianta extremă la toți itemii corespunzători factorilor N, E, A şi C.

2. Efectele stilurilor asupra măsurării de tip Big Five

După cum se observa în Tabelul nr.4 s-au obținut corelații semnificative şi destul de mari între unele scale de validitate din MMPI-2 şi cei cinci factori din NEO-PI-R.

De asemenea, din Tabelul nr.5 rezultă că rămân semnificative şi ridicate corelațiile dintre factorii NEO-PI-R şi cele trei stiluri globale de disimulare pe de o parte şi procentul răspunsurilor extreme, pe de alta parte.

Tabelul nr. 4

Corelații între cei cinci factori din NEO-PI-R şi stilurile de disimulare

	L	**F**	**K**	**Fb**	**Fp**	**IR**	***Odec***	**S**	**SdW**	**SoE**
N	-0,32*	0,26*	-0,64*	-0,04	0,00	0,17	-0,41*	-0,63*	-0,07	-0,57*
E	-0,05	-0,17	0,07	-0,08	-0,02	-0,08	0,18	0,08	0,24*	0,17
O	0,09	-0,24*	0,14	-0,20	-0,14	-0,08	0,20	0,08	0,27*	0,31*
A	0,35*	-0,16	0,27*	0,20	0,16	0,24	0,18	0,38*	0,19	0,19
C	0,21	-0,37*	0,19	-0,27*	-0,17	-0,05	0,41*	0,25*	0,38*	0,37*

* corelație semnificativă la prag de semnificație de .01

Tabelul nr. 5

Corelații între factorii Big Five şi stilurile globale de disimulare

	S1	**S2**	**S3**	**S4**	**PREs**
N	-0,66*	0,16	-0,31*	-0,43*	-0,59*
E	0,11	-0,12	0,12	0,15	0,24*
O	0,19	-0,18	0,20	0,05	0,09
A	0,30*	0,15	0,29*	0,17	0,26*
C	0,29*	-0,23	0,36*	0,54*	0,70*

* corelație semnificativă la prag de semnificație de .01

În primul rând se poate observa că procentul răspunsurilor extreme la itemii specifici fiecarui factor (PREs) are o influență independentă puternică asupra a doi factori din modelul BIG FIVE, reusind să explice o treime din varianța factorului N (r=-0,59, r^2=34.8) şi jumătate din varianța factorului C (r=0,70, r^2=49). Adică, subiecții care aleg variantele extreme de răspuns la întrebările care vizează factorul Nevrotism tind să obțină scoruri mai mici la factorul respectiv, iar cei care aleg variantele extreme de răspuns la întrebările care vizează factorul Conştiinciozitate tind să obțină scoruri mai mari la factorul respectiv.

Tabelul nr. 6
Stiluri de disimulare explicative pentru varianța modelului Big Five

Factorul	Model	Variabile explicative	R	R^2	R^2 ajustat	Schimbarea lui R^2
	1	S1	0,66	0,43	0,43	0,43
N	2	S1, PRE N	0,72	0,51	0,51	0,08
	3	S1, PRE N, S3	0,72	0,52	0,50	0,00
E	1	PRE E	0,24	0,06	0,05	
	1	S3	0,20	0,04	0,03	0,04
O	2	S3, S2	0,30	0,09	0,08	0,05
	3	S2, S2, S1	0,30	0,09	0,07	0,00
	1	S1	0,30	0,09	0,09	0,09
A	2	S1, S3	0,34	0,12	0,10	0,03
	3	S1, S3, PRE A	0,36	0,13	0,11	0,01
	1	PRE C	0,70	0,49	0,48	0,48
C	2	PRE C, S3	0,70	0,49	0,48	0,00
	3	PRE C, S3, S1	0,70	0,49	0,48	0,00
	4	PRE C, S3, S1, S2	0,74	0,55	0,54	0,06
C	1	PRE C	0,70	0,49	0,48	0,48
	2	PRE C, S2	0,72	0,52	0,51	0,04

Cele patru stiluri de distorsionare a rezultatelor (S1, S2, S3, PREs) au fost introduse în ecuații de regresie liniare în ordinea tăriei relației cu variabilele dependente. Pe scurt, rezultatele din tabelul nr.6 au evidențiat că:

- 51% din varianța factorului N poate fi explicată de stilurile prezentare la superlativ (S1) şi răspuns extrem la itemii respectivi (PRE_N).
- 6% din varianța factorului E poate fi explicată de stilul răspuns extrem la itemii corespunzători factorului (PRE_E).
- 9% din varianța factorului O poate fi explicată de stilurile de managementul impresiei (S3) şi răspunsuri atipice (S2).
- 12% din varianța factorului A poate fi explicată de stilurile prezentare la superlativ (S1) şi managementul impresiei (S3).
- 49% din varianța factorului C poate fi explicată de stilurile răspuns extrem la itemii respectivi (PRE_C) şi managementul impresiei (S3).

IV. Discuții şi concluzii

1. Observații

Rezultatele obținute dovedesc faptul că doi dintre factorii Big Five, nevrotismul şi conştiinciozitatea sunt foarte susceptibili de a fi distorsionați. Datele acestea sunt cu atât mai importante cu cât o multitudine de studii au arătat că

nevrotismul şi conştiinciozitatea au o valoare predictivă atât față de performanța profesională cât şi față de succesul la programele de pregătire. Ținând cont de faptul că indicii de validitate ai acestor doi factori sunt moderați şi acoperă doar 10-20% din varianța performanței profesionale, atunci rolul lor în predicția performanțelor profesionale devine extrem de mic, dacă jumătate din scorurile acestor factori pot fi explicate la rândul lor prin anumite stiluri de distordionare a rezultatelor.

Oricum se cunoaşte faptul că persoanele din instituțiile de tip militar prezintă tendințe puternice de distorsionare a rezultatelor la inventarele de personalitate. De exemplu 40% dintre politiştii şi jandarmii români care au candidat pentru angajarea într-o unitate cu specific antiterorist, au obținut profile invalide la MMPI-2, în timp ce la americani, pe un esantion de militari, s-a obținut un procent al profilelor invalide de 48%. (Liță, Stoian, 2005; Cigrang, Staal, 2001) S-a dovedit că în acest cadru organizațional răspunsurile sunt intenționat distorsionate chiar şi atunci când subiecții semnează o declarație prin care afirmă că sunt de acord să răspundă în mod onest. (Liță, Stoian, Mihalcea, 2006) Având în vedere toate aceste precizări reiese foarte clar necesitatea ca înainte de utilizarea chestionarelor de personalitate în cadrul selecției de personal să se analizeze în prealabil variabilele care pot duce la o interpretare eronată a rezultatelor, mai ales atunci când este vorba de aplicarea unor instrumente ce au fost dezvoltate în alt context cultural.

2. Limite ale prezentului studiu

Una dintre limitele studiului prezent ar putea fi determinată de lotul de subiecți, în sensul că aceştia sunt persoane care au experiență în completarea inventarelor de personalitate deoarece, fiind pe funcții de conducere în cadrul Politiei Române, au trecut prin mai multe examinări psihologice până în prezent. Experiența aceasta ar putea reprezenta o cauză a tendinței de a utiliza diferite stiluri de distorsionare a răspunsurilor.

O a doua limită ar putea fi reprezentată de contextul în care s-a realizat evaluarea, deoarece chestionarele au fost completate cu ocazia inspecției Corpului de Control al Ministrului Administrației şi Internelor. Acest context constrângător şi amenințător ar putea de asemenea reprezenta un motiv care să explice dorința de distorsionare pozitivă a rezultatelor.

3. Analize ulterioare

Multe dintre datele prezentate nu au fost comentate suficient de mult datorită spatiului restrâns de prezentare a acestui articol. Unul dintre următoarele obiective va fi acela de a compara puterea explicativă a celor trei stiluri globale de disimulare, obținute prin însumarea unor scale de validitate din MMPI-2, cu puterea explicativă a scalelor de validitate, pentru a vedea dacă demersul de aglutinare a acestora se justifică. Suplimentar, vor fi analizate fațelele fiecărui factor pentru a vedea care dintre acestea sunt mai vulnerabile la trucare, precum şi unele variabile care ar putea avea rol mediator precum vârsta, vechimea şi funcția subiecților. Nu în ultimul rând, analiza va fi repetată în alte contexte pentru a investiga stabilitatea acestor rezultate.

Drept concluzii finale am putea afirma că:

- Utilizarea inventarelor de personalitate în selecția personalului trebuie realizată cu foarte mare precauție şi trebuie să se fundamenteze pe analiza rezultatelor multor studii în care a fost folosit chestionarul respectiv.

- Înainte de a lua decizii care vor afecta viața profesională a persoanelor *ar trebui să se obțină* rezultate experimentale pe mai multe loturi.
- Trebuie să se constientizeze faptul că şi atunci când respectivul instrument este considerat foarte eficient, rezultatele obținute nu ne permit să explicam mai mult de 25% din varianța performanței.
- În ultima instanță, este utilă precizarea că pentru mulți dintre subiecții care completează inventare de personalitate în context de selecție, *SCOPUL SCUZĂ MIJLOACELE*, prin urmare vor utiliza toate stilurile de disimulare a răspunsurilor astfel încât să facă o impresie cât mai favorabilă.

Bibliografie

1. Bass, B.M. (1957). **Faking by sales applicants on a forces choice personality inventory.** *Journal of Applied Psychology*, 41, 404-404
2. Cigrang, J.A., Staal, M.A. (2001). **Readministration of the MMPI-2 Following Defensive Invalidation in a Military Job Aplicant Sample**, *Journal of Personality and Assessment*, 76, 3, 472-481
3. Chun, Ki-Taek, Campbell, J.B., Yoo, J.H. (1974). **Extreme response style in cross-cultural research: A reminder**. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 5, 465-480
4. Clarke, I. (2000). **Extreme response style in cross-cultural research: an empirical investigation**. *Journal of Social Behavior & Personality,* Vol. 15 Issue 1, 137- 153
5. Cronbach, L.J. (1946). **Response sets and test design**. *Educational and Psychological Measurement*, 6, 475-94
6. De Raad, B., Perugini, M. (2000). *Big Five assessment*. Seattle, WA: Hogrefe and Huber
7. Greene, R. L. (2000). **The MMPI-2**: *An interpretative manual* (3rd ed.). Boston: Allyn & Bacon
8. Johnson T., Kulesa P., Cho Y. I., Shavitt S. (2005). T**he relation between culture and response styles: evidence from 19 countries**, *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 36, No. 2, p. 264-277
9. Leary, M.R., Kowalski, R.M. (1990). **Impression management: A literature review and two-component model**, *Psychological Bulletin*, 107, 34-47
10. Levin, R.A. (1995). **Self-presentation, lies and bullshit: The impact of impression management on employee selection. Presented at the Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology**, Orlando, FL.
11. Liță Ş., Stoian, B., Mihalcea, A. (2006). **The ends justify the means**: Does ethical constrain decrease the defensive responses of Police applicants to self-report personality measures? Presented at the 5th conference of International Test Commission, 6-8 July, Brussel, Belgium
12. Liță, Ş., Stoian, B. (2005). **O analiză comparativă a structurii factoriale a scalelor MMPI-2 în instituțiile guvernamentale americane şi româneşti**. *Revista de Psihologie*, t.51, nr.3-4, Bucureşti, Editura Academiei Române
13. Ones, D.Z., Viswesvaran, C, Reiss, A.D. (1996). **Role of Social Desirability in Personality Testing for Personnel Selection: The Red Herring**, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 6, 660-679

14. Paulhus, D. (1984). **Two-component models of socially desirable responding**. *Journal of Personality and Social Psychology, 46,* 598-609
15. Paulhus, D. (1986). **Self-deception and impression management in test responses**. In A. Angleitner & J. S. Wiggins (Eds.), *Personality assessment via questionnaires: Current issues in theory and measurement* (pp. 143-165). New York: Springer-Verlag
16. Villanova, P., Bernardin, H.J. (1991). **Performance appraisal: The mean, motive, and opportunity to manage impression**. In R.A. Giacalone, P. Rosenfeld (Eds). *Applied impression management: How image-making affects managerial decisions* (p.81-96). Beverly Hills, CA: Sage

TRĂSĂTURI DE PERSONALITATE ŞI STILURI DECIZIONALE LA POLIŢIŞTII CU FUNCŢII DE EXECUŢIE

Carmen Mihai[*]
Lenuţa Olaru[**]
Monica Onea[***]

Studiul de faţă îşi propune să surprindă existenţa unei relaţii între faţetele personalitaţii (extraversie, stabilitate emoţională, deschidere/receptivitate, agreabilitate, conştiinciozitate) şi preferinţele poliţiştilor – ajutori de şefi de post – pentru anumite stiluri decizionale. Asumpţia de bază a cercetării porneşte de la ideea că stilurile decizionale caracterizate prin orientarea decidentului către grup şi trebuinţele de comunicare ale grupului vor fi susţinute dispoziţional de acele trăsături de personalitate considerate ca facilitatori ai proceselor de grup (extraversie, deschidere, agreabilitate), în timp ce stilurile decizionale caracterizate printr-o orientare către caracteristicile tehnice ale sarcinii vor fi susţinute de stabilitate emoţională, receptivitate şi conştiinciozitate .

Organizaţia şi membrii ei constituie două unităţi distincte, fiecare funcţionând după legi proprii şi putând fi studiate separat. Din interacţiunea acestor două componente se naşte o zonă de interferenţă, cu o dinamică şi o problematică aparte: *„Aspectele importante ale unei unităţi depind în mod egal de aspectele importante ale celeilalte unităţi'.'* (Cris Argyris) Componenta umană pune în joc o energie psihologică ce susţine întreg comportamentul de muncă. Felul în care reacţionăm în faţa situaţiilor cotidiene, de stres sau de competiţie sunt forme de solicitare care implică trei mari aspecte: *modul cognitiv* (opinii, credinţe, păreri), *modul afectiv* (sentimente de plăcere/neplăcere în legătură cu diferitele aspecte ale situaţiilor) şi *modul comportamental* (tendinţa de a acţiona în conformitate cu celelalte două moduri). Această predispoziţie, orientare în raport cu un „obiect" poate fi activată întâmplător, alteori ea apare cu o anumită regularitate şi reprezintă atitudinea unei persoane. *„Atitudinea presupune o relaţie relativ stabilă între sentimentele, credinţele şi tendinţele spre acţiune orientate spre anumite persoane, grupuri, idei sau obiecte".* (Baron şi Byrne,1981)

Atitudinea faţă de muncă reprezintă al doilea mare subiect de interes pentru psihologia organizaţională. Ea a fost evaluată cel mai frecvent prin satisfacţia în

---

[*] Ofiţer psiholog, I.P.J. Giurgiu
[**] Ofiţer psiholog, I.P.J. Olt
[***] Ofiţer psiholog, I.P.J. Neamţ

muncă, angajamentul față de obiectivele organizației şi stresul auto-raportat. Factorii atitudinali sunt foarte importanți pentru că ei intervin în procesul motivațional, determinând persoana să depună efort pentru a îndeplini cât mai bine o sarcină. (Nadler şi Porter, 1977)

Atitudinea este un invariant de conduită, cu funcție de evaluare şi direcționare a comportamentului. Atitudinea, concept complex, este abordată în două perspective:

1. Într-o manieră sintetică, tendință spre evaluarea favorabilă sau nefavorabilă a unui obiect, fenomen etc,

2. Într-o manieră analitică, caz în care sunt avute în vedere paliere precum cogniție (componentă selectiv-evalutivă), afect (componentă incitativ-evaluativă), comportament (componentă efectorie).

Una dintre teoriile schimbării atitudinale este teoriei judecăților sociale, teorie de orientare cognitivistă în care centrul de interes este individul. Conform teoriei judecății sociale, indivizii îşi formează scale de referință prin care evaluează situații şi obiecte în raport cu modul în care acestea le satisfac preferințele. De aceea, punctul de referință este determinant: contrastul cu acest punct determină respingerea unei atitudini în timp ce asimilarea cu punctul de referință determină adoptarea atitudinii.

O altă teorie a schimbării atitudinale – teoria consistenței – pune accentul pe intersubiectivism. Atitudinea este înțeleasă ca dimensiune a personalității care are şi funcția de agregare socială. Individul se simte securizat de grup şi de aceea are nevoie să apară consecvent din perspectiva celuilalt, ca raportul dintre atitudine şi conduită să fie consistent. De aceea, fenomenul schimbării atitudinale poate fi privit din perspectiva încercării individului de a îşi spori congruența atitudinală (şi acțională) în raport cu atitudinea celuilalt. Astfel creşte gradul de acceptare în grup a acțiunilor sale.

Obiectivele cercetării

Cercetarea îşi propune să surprindă existența unei relații între stilurile generale de luare a deciziilor/stilurile decizionale preferate de ajutorii de şef de post şi fațetele personalității surpinse de chestionarul Goldberg.

Ipotezele cercetării

1. Presupunem că există o legătură directă între extraversie, receptivitate, agreabilitate şi preferința pentru stilurile decizionale bazate pe orientarea către grup/trebuințele persoanelor din cadrul grupului.
2. Presupunem că există o legătură directă între stabilitatea emoțională, receptivitate (scoruri joase), conştiinciozitate şi preferința persoanei pentru stilurile decizionale orientate către caracteristicile tehnice ale sarcinii.

Metoda şi studiul participanților

Cercetarea a folosit ancheta pe bază de chestionar pe un eşantion alcătuit din 40 de polițişti. Eşantionarea s-a făcut prin metoda pseudo-aleatoare având în

vedere două criterii de stratificare: funcția de execuție (ajutor şef de post) şi o vechime în muncă sub 5 ani.

Cea mai mare parte a respondenților a fost reprezentată de bărbați (90%), tineri cu o medie de vârstă de 25 de ani.

Instrumentele de cercetare

Datele au fost recoltate prin metoda self-report şi s-au folosit următoarele instrumente:

1. *Chestionarul Goldberg* – prin cei 50 de indicatori, Golberg a oferit un chestionar foarte simplu pentru evaluarea modelul celor cinci factori ai personalității, o reprezentare a trăsăturilor analizate foarte des în ultimele patru decenii. O linie principală de cercetare – tradiția lexicală (John, Angleitner & Ostendorf, 1988) a început cu analiza adjectivelor ce descriu trăsăturile de personalitate în limba engleză şi în alte limbi. cuvinte precum *nervos, energic, original etc.* au avoluat în cursul secolelor în descrierea personalității. Mii de astfel de cuvinte sunt găsite în dicționare şi teoreticieni precum Cattell (1946) şi Norman (1963) au propus această listă de termeni care poate fi considerată o enumerare exhaustivă a trăsăturilor de personalitate. Printr-o serie de studii această cercetare a dus la identificarea a cinci factori.

Factorii sunt definiți printr-un grup de trăsături intercorelate care se referă la aceste trăsături mai specifice ca *fațete,* iar fiecare grup de fațete reprezintă un domeniu. Prin descrierea scorurilor pe fiecare fațetă se obține o schiță a stilurilor emoționale, interpersonale, de experiență, atitudinală, motivațională a individului.

Scalele chestionarului Goldberg sunt reprezentate de cele cinci domenii stabilite în scopul înțelegerii personalității la cel mai larg nivel: stabilitate emoțională, extraversie, receptivitate (deschidere), agreabilitate şi conştiinciozitate.

2. Stilul de luare a deciziilor - Stilul decizional general este o combinație între percepțiile individului, comprehensiunea stimulilor şi mijloacele de acțiune adoptate. Un grup de cercetători, A.J.Rowe şi R.O.Mason, 1987) au elaborat un model al stilului decizional în funcție de două criterii: orientarea valorică şi toleranța la ambiguitate.

Orientarea valorică reflectă importanța acordată de persoană sarcinii şi aspectelor tehnice ale sarcinii sau, dimpotrivă oamenilor şi aspectelor sociale. Toleranța la ambiguitate este reprezentată de o caracteristică personală ce reflectă nevoia de structură şi control, în general. Din combinarea celor două dimensiuni rezultă patru stiluri decizionale:

Stilul directiv: Persoanele caracterizate de acest stil sunt eficiente, logice, practice, sistematice în abordarea şi rezolvarea problemelor. Sunt orientate spre acțiune, decise şi tind să se concentreze pe fapte. În goana lor după performanță, tind să devină autocratice şi să îşi exercite puterea şi controlul într-o manieră ofensivă. Se focalizează pe obiective pe termen scurt.

Stilul analitic: Prezintă o mai bună toleranță la ambiguitate, dar se caracterizează prin tendința de analiză excesivă a situației. Sunt mult mai centrați pe informație şi căutarea alternativelor, decât pe trasarea directivelor de execuție. Sunt nişte decidenți prudenți, dar mari consumatori de timp în elaborarea opțiunilor. Răspund bine la situații noi sau slab structurate. Deseori ei devin autocratici.

Stilul conceptual: Persoanele caracterizate de acest stil sunt centrate pe oameni şi pe aspectele sociale ale situaţiilor de muncă. Îşi formulează o amplă perspectivă asupra problemei şi pentru rezolvarea acesteia iau în considerare un mare număr de alternative şi posibilităţi viitoare de acţiune. Adoptă o strategie pe termen lung şi se bazează mult pe intuiţie; deciziile se iau în urma unor ample discuţii de consultare şi de achiziţionare a unei mari cantităţi de informaţie. Sunt susceptibili de a-şi asuma riscuri şi sunt buni în formularea soluţiilor creative. Latura „întunecată" a acestui stil este aceea că poate da naştere unui stil indecis sau a unei concepţii idealiste, desprinsă de realitate.

Stilul comportamental caracterizează persoanele care lucrează bine în echipă şi se bucură de interacţiuni sociale diverse, în care opiniile sunt exprimate deschis. Sunt suportivi, receptivi la sugestiile altora şi manifestă multă căldură faţă de ceilalţi; preferă informaţia verbală celei scrise. Le place să ţină întruniri, evită conflictele şi sunt preocupaţi de semenii lor. Întâmpină dificultăţi în luare deciziilor dificile şi poate dura mult timp până să spună „nu" celorlalţi. Poate fi asimilat stilului laissez-faire din tipologia lewiniană.

Concluzia autorilor este că puţini oameni au un singur stil decizional dominant. Cei mai mulţi manageri au trăsături din toate stilurile, dezvoltând un repertoriu de 2-3 stiluri, adoptate în funcţie de ocupaţie, nivelul ierarhic, cultură organizaţională.

Investigarea stilului decizional s-a realizat printr-un instrument propus de Alan J. Rowe, în 1998, un chestionar cu 20 de itemi care acoperă cele patru dimensiuni mai sus amintite. Răspunsurile sunt obţinute prin alegere forţată, după modelul acord puternic = 8, acord moderat = 4, acord slab = 2, acord foarte slab = 1.

Analiza şi interpretarea rezultatelor

Datele recoltate au fost prelucrate cu ajutorul programului SPSS 16.0.

Din analiza indicatorilor tendinţei centrale, constatăm următoarele aspecte:

Eşantionul investigat tinde să se descrie ca find caracterizat de următoarele trăsături de personalitate:

- tendinţă moderată spre extraversie (E),
- conştiincioşi, cu voinţă puternică, hotărâţi, bine organizaţi şi cu o bună planificare a activităţilor zilnice (C);
- altruişti, săritori şi orientaţi spre cooperare (A).

Media calculată a scorurilor pe fiecare dimensiune investigată se plasează superior mediei teoretice a scalei, ceea ce ne sugerează ideea că persoanele chestionate au fost oneste în declaraţiile lor şi nu au manifestat dezirabilitate socială exagerată. Singura dimensiune care se situează sub media teoretică este stabilitatea emţională (S), dar acest lucru nu trebuie interpretat ca o măsură a psihopatologiei, ci poate fi pus mai degrabă pe seama tendinţei respondenţilor de a se declara în tensiune, stresaţi, preocupaţi de latura acţională, directă a activităţilor.

Dintre stilurile decizionale cele mai preferate sunt cele orientate pe criteriile tehnice ale sarcinii, respectiv analitic (m=96.38) şi directiv (m=85.92) iar cele de rezervă par să fie stilurile orientate spre persoane/grup, respectiv comportamental (m=62.78) şi conceptual (m=57.42).

Indicatorii de simetrie şi boltire nu indică abateri semnificative de la curba normală, nefiind incluşi în tabel.

Tabelul I: Analiza descriptivă a distribuției scorurilor G50 şi SLD

Dimensiune investigată eşantion, N=40	***Scor minim***	***Scor maxim***	***Media***	***Abaterea standard***
extraversie	26	40	31,93	3,116
agreabilitate	22	35	30,45	3,088
constiinciozitate	26	40	32,88	2,584
stabilitate emotionala	11	33	19,50	3,896
deschidere/receptivitate	18	38	31,05	3,522
stil directiv	56	127	85,92	14,125
stil analitic	67	121	96,38	13,613
stil conceptual	33	86	57,42	13,077
stil comportamental	38	106	62,78	15,577

Deoarece cercetarea şi-a propus să surprindă gradul de asociere a variabilelor menționate, acest lucru a fost realizat prin analiza corelației liniare (Pearson).

Datele sintetice de analiză, respectiv coeficienții care au atins pragul de semnificație statistică sub nivelul de 0.05 bilateral, au fost prezentate în tabelul următor, la care s-au prezentat şi limitele intervalelor de încredere. Rezultatele detaliate se regăsesc în anexă.

Tabelul II: Prezentare sintetică a rezultatelor analizei de corelație liniară dintre fațetele personalității şi stilurile decizionale preferate:

Asocierea variabilelor	***Coeficient de corelație Pearson***	***Prag de siguranță statistică***	***Coeficient de determinare***	***Interval de încredere***
Stil conceptual – deschidere	-0.372	0.018	0.138	0.71 - 0.77
Stil comportamental-conştiinciozitate	-0.345	0.029	0.1190	0.70 – 0.77
Stil comportamental – stabilitate emoțională	0.314	0.049	0.098	0.72 – 0.77

Discuții

Cercetarea reuşeşte să pună în lumină următoarele aspecte cantitative:

– stilul comportamental se asociază moderat, negativ cu fațeta conştiinciozitate a personalității;

– stilul comportamental se asociază pozitiv, moderat cu fațeta stabilitate emoțională;

– stilul conceptual se asociază moderat, negativ cu fațeta deschidere;

– dacă analizăm coeficienții de determinare, observăm că intensitatea efectului este relativ slabă, această asociere nedăpăşind 13% din varianța comună;

– dacă privim şi limitele intervalului de încredere, constatăm că rezultatele cercetării sunt extrem de modeste sugerând lărgirea eşantionului investigat.

Este interesant că reuşim să surprindem o corelație liniară între aceste distribuții, chiar şi pe un interval aşa de limitat; este foarte posibil ca aceste variabile să descrie o asociere curbilinie, pentru care modelul Pearson se dovedeşte limitativ.

Ipotezele cercetării se confirmă parțial: nu se observă o asociere puternică a stilurilor conceptual şi comportamental cu extraversia aşa cum ne-am fi aşteptat, cel puțin la nivelul eşantionului nostru. Incă o dată, volumul mic al eşantionului ne limitează mult validarea presupunerilor inițiale.

Conştiinciozitatea se pare că susține într-o manieră invers proporțională stilul comportamental: cu cât o persoană va înregistra scoruri mai mari la această fațetă, cu atât va avea tendința să diminueze preferința pentru acest stil de luare a deciziilor. Reamintim că persoanele cu stil comportamental preferat se centrează pe grup în condiții scăzute de ambiguitate fată de carcateristicile situației existente; sunt peruasivi şi receptivi în acelaşi timp la sugestiile celorlați, manifestă căldură afectivă şi au tendința de a evita conflictele. Decidenții comportamentali sunt orientați către o abordare „moale" a deciziilor, au dificultăți de a spune nu şi celorlați, mai ales în cazul deciziilor dificile (Zlate, 2007).

În conceptualizarea Goldberg, conştiinciozitatea are semnificația capacității de exercitare cu succes a autocontrolului, a cenzurării tendințelor agresive şi exploziilor comportamentale necontrolate; din acest punct de vedere, conştiinciozitatea este o măsură, o validare indirectă a conceptualizării scalei de stil comportamental.

Stabilitatea emoțională se asociază direct, moderat cu stilul comportamental; acest lucru poate fi explicat prin faptul că polițiştii din eşantionul nostru manifestă tendința de a asocia comportamentele legate de calm, temperanță, relaxare cu acest stil decizional; să nu uităm că majoritatea polițiştilor s-au declarat adepți ai stilurilor centrate pe criteriile tehnice ale sarcinii, asociind caracterul „dur" decizional cu scoruri joase ale S.

Deschiderea/receptivitatea (O) susține moderat, negativ stilul conceptual; poate avea semnificația unei deschideri spre experimentarea relațiilor neconflictuale, a împărtăşirii de idei, a curiozității intelectuale, dar în sensul de a învăța din experiența celorlalți chiar dacă situația socială creată este extrem de ambiguă, nestructurată. Conceptualiştii sunt orientați spre căutarea soluțiilor creative, după ample dezbateri şi solicitări de opinii, consideră mai multe alternative pentru viitor, asumându-şi în acelaşi timp riscuri şi adoptând planuri pe termen lung.

Indivizii cu scor scăzut la O tind să fie convenționali în comportament şi conservatori în atitudine şi concepție, cu trăiri emoționale reprimate şi o viață liniară şi lipsită de surprize, cu un orizont îngust. Închiderea nu semnifică neapărat intoleranță sau agresiune autoritară. Din acest punct de vedere, chiar dacă asocierea este negativă, ea este complet justificată de conceptualizarea fațetei O cât şi de cea a stilului conceptual.

Considerații finale

1. Datele nu pot fi generalizate, volumul eşantionului fiind prea mic, dar oferă oportunități de analiză a modalității în care polițiştii tind să conceptualizeze, să inferenze şi să valideze comportamental un anumit tip de reacții descrise de cele două instrumente. Credem că acest lucru reprezintă principalul câştig al cercetăii. Dacă pentru trăsăturile de personalitate mai avem descriptori şi în alte instrumente care folosesc analiza lexicală, despre SLD avem date destul de puține, descrierile făcute de cei doi autori fiind reduse şi cu un caracter general.
2. Aceste date ce permit inferențe între Grila Goldberg 50 şi inventarul stilurilor decizionale pot fi folosite în consilierea tipului de repertoriu decizional (ştiind faptul că nu există un stil unic ci unul dominant şi restul de rezervă).
3. Rezultatele sunt modeste dar încurajatoare: coeficienții sunt moderați, nu explică un procent mare din varianța comună dar sunt extrem de interesante pragurile de semnificație statistică, unele tinzând spre 0.01 bilateral, ca de exemplu asocirea stil conceptual – deschidere.
4. Cercetarea pune încă odată în evidență faptul că trăsăturile de personalitate, conform modelului dispozițional, sunt concepute interacționist ca predispoziții comportamentale relativ stabile dar care se manifestă în funcție de caracteristicile psihosociale ale situației.

Bibliografie

1. *Chirica, Sofia,* **Psihologia Organizațiilor**, Casa de Edutură şi consultanță Studiul Organizării, Bucureşti, 1986
2. *Crețu, Zeno Romeo*, **Evaluarea personalității. Modele alternative**, Polirom, Iaşi, 2005, pag 14-39
3. *Zlate, Mielu,* **Tratat de psihologie organizațional managerială**, vol II, Polirom, Iaşi, 2007, pag 294-298
4. *Zlate, Mielu,* **Leadership şi management**, Polirom, Iaşi, 2004
5. *Zlate, Mielu*, **Psihologia muncii-relații interumane**, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1981

Correlations

		extraversie	agreabilitate	cons	emot	intel	stil directiv	stil analitic	stil conceptual	stil comportamental
extraversie	Pearson Correlation	1,000	,009	,276	-,107	,283	,025	,073	,161	-,282
	Sig. (2-tailed)		,956	,085	,512	,077	,876	,653	,322	,077
	N	40,000	40	40	40	40	40	40	40	40
agreabilitate	Pearson Correlation	,009	1,000	,181	,254	,243	,140	,058	-,242	,099
	Sig. (2-tailed)	,956		,264	,114	,131	,391	,722	,132	,545
	N	40	40,000	40	40	40	40	40	40	40
cons	Pearson Correlation	,276	,181	1,000	-,057	,020	,121	,153	,140	-,345*
	Sig. (2-tailed)	,085	,264		,725	,900	,459	,346	,390	,029
	N	40	40	40,000	40	40	40	40	40	40
emot	Pearson Correlation	-,107	,254	-,057	1,000	,181	-,003	-,139	-,310	,314*
	Sig. (2-tailed)	,512	,114	,725		,263	,983	,392	,051	,049
	N	40	40	40	40,000	40	40	40	40	40
intel	Pearson Correlation	,283	,243	,020	,181	1,000	,049	,077	-,372*	-,090
	Sig. (2-tailed)	,077	,131	,900	,263		,764	,639	,018	,579
	N	40	40	40	40	40,000	40	40	40	40
stil directiv	Pearson Correlation	,025	,140	,121	-,003	,049	1,000	-,089	-,329*	-,523**
	Sig. (2-tailed)	,876	,391	,459	,983	,764		,586	,038	,001
	N	40	40	40	40	40	40,000	40	40	40

stil analitic	Pearson Correlation	,073	,058	,153	-,139	,077	-,089	1,000	-,232	-,477**
	Sig. (2-tailed)	,653	,722	,346	,392	,639	,586		,151	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40,000	40	40
stil conceptual	Pearson Correlation	,161	-,242	,140	-,310	-,372*	-,329*	-,232	1,000	-,149
	Sig. (2-tailed)	,322	,132	,390	,051	,018	,038	,151		,359
	N	40	40	40	40	40	40	40	40,000	40
stil comportamental	Pearson Correlation	-,282	,099	-,345*	,314*	-,090	-,523**	-,477**	-,149	1,000
	Sig. (2-tailed)	,077	,545	,029	,049	,579	,001	,002	,359	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40,000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

MINORUL CA PARTICIPANT LA FENOMENUL INFRACȚIONAL – AUTOR SAU VICTIMĂ – MODALITĂȚI DE INTERVENȚIE PSIHOLOGICĂ

Ana – Daniela Popa★
Flavia Lupşan★★
Gianina Alexa★★★

Rezumat: *Antrenând înverşunate dezbateri în diverse domenii, delincvența juvenilă impune o intervenție pluridisciplinară la care sunt chemați să răspundă şi psihologii din Poliția Română. Abordarea minorului în acest context îl identifică atât ca autor de infracțiune dar şi ca victimă a acesteia, sau chiar în această dublă ipostază: „victima-autor”. Indiferent de calitatea juridică a participării sale, minorul este beneficiarul intervenției psihologice care trebuie să dispună de mijloace şi instrumente ştiințifice de evaluare, precum şi de tehnici de asistență specializată.*

I. Minorul ca autor al unei infracțiuni

Justificările unei intervenții psihologice în cazurile ce implică minorii în calitate de autor al unei infracțiuni pornesc tocmai de la nevoia umană de a înțelege ceea ce se întâmplă, de a înțelege motivele care-l pot conduce pe un copil la comiterea unui act grav de deviantă: infracțiunea.

O altă *justificare* derivă tocmai din cerința penologică de a afla adevărul, adevăt privind identitatea autorului de infracțiune cât şi a derulării cronologice, complete a actului infracțional.

Dincolo de înțelegerea unei realități, justificarea intervenției psihologice cu minorul care comite o infracțiune rezidă şi din rațiuni profilactice, de prevenție primară şi/sau secundară a delincvenței juvenile.

Cine este minorul-autor de infracțiune?

Dimensiuni legale. În conformitate cu reglementările legale în vigoare, minorul este persoana care a comis o infracțiune şi nu a împlinit vârsta de 18 ani. Legiuitorul a impus stabilirea discernământului şi, în consecință, a răspunderii

★ Ofițer psiholog, I.P.J. Arad
★★ Ofițer psiholog, I.P.J. Arad
★★★ Ofițer psiholog, I.P.J. Arad

penale, astfel că până la vârsta de 14 ani minorul nu răspunde penal, între 14-16 ani se stabileşte în mod obligatoriu discernământul, minorului cu răspundere penală aplicându-i-se însă un regim sancționatoriu diferit de cel al adultului. Minoritatea este abordată în Titlul IV al Codului Penal prin art. 99-110.

Dimensiuni psihologice. Profilul personalității infractorului include, în conformitate cu literatura de specialitate (Buş, 2005), o serie de trăsături specifice:

- Inadaptarea socială
- Duplicitatea comportamentului
- Imaturitatea intelectuală
- Imaturitatea afectivă
- Instabilitatea emotiv-acțională
- Sensibilitatea deosebită (capacitatea de a răspunde neinhibat la stimulii din mediul social)
- Frustrarea
- Complexul de inferioritate
- Egocentrismul
- Labilitatea
- Agresivitatea
- Indiferența afectivă

Desigur că pot fi decelate o serie de trăsături psihologice particulare pentru diferitele categorii de infractori: hoțul, cerşetorul, spărgătorul, tâlharul, infractorul intelectual, escrocul şi şantajistul, violatorul, criminalul. Atunci când luăm în considerare fenomenul delincvenței juvenile, recunoaştem în profilul psihologic trăsături ca:

✓ *Înclinația către agresivitate*, adesea manifestată pe fondul unei iritabilități şi ostilității

✓ O *duplicitate a conduitei*, care se manifestă în toate relațiile sale cu familia, şcoala, vecinii; diferențele se raportează la realiatatea forului său intim;

✓ *Instabilitatea emoțională* ca o rezultantă a fragilității Eului, a carențelor educaționale şi a rețelei de suport social inadecvate sau deficitar accesate;

✓ *Dezechilibrul existențial,* cu perioade de vid existențial pe care, adolescentul îl umple adesea cu diverse patimi, abuzuri, vicii, perversiuni;

✓ *Inadaptarea socială*, văzută de unii autori ca o *adaptare inautentică* sau *o imaturizare socială*. În fapt, infracțiunea în sine este o expresie a inadaptării sociale, ca încălcare a unor norme prestabilite, o manifestare improprie a competențeleor sociale ale minorului.

În acest context, ceea ce dobândeşte greutate este *controlul social*. În mod obişnuit, copilul îşi formează persoanlitatea şi îşi dezvoltă comportamentului prin învățare şi prin asimilarea unui model socio-cultural, ca rezultat al procesului de socializare pe care mediul familial şi social îl exercită asupra sa. Controlul social contribuie la integrarea socială a viitorului adult şi el dispune de o serie de mijloace de la presiune la persuasiune,exercitate în vederea promovării uor etaloane de conduită unanim acceptate de membrii comunității. Henggeler (1989) vorbeşte chiar de o deficiență morală a copiilor delincvenți.

O serie de studii (Dragomirescu, 1980, Pitulescu, 1995) asupra fenomenului delincvenței juvenile au statuat cauzele la nivelul mediului familial, al procesului de

socializare ineficient, al mediului şcolar, al lipsei de îndrumare şi susținere din partea adulților, dar şi la nivelul dezvoltării psihice a copilului şi a caracteristicilor de vârstă ale acestuia care l-ar predispune la infracționalitate (imaturitate psihică, eventuale afecțiuni psihice, teribilism şi spirit aventurier).

II. Intervenția psihologică în cazul minorului autor al infracțiunii – Studiu de caz –

1. Contextul acțiunii infracționale: În data de 04.04.2007 minora B.A.M. este dată dispărută. A doua zi este găsit cadavrul minorei. Moartea s-a produs prin asfixie mecnică, anterior minora fiind violată cu bestialitate vaginal şi anal. Un alt minor de 17 ani mărturiseşte: el a violat-o şi apoi ucis-o pe BAM .

2. Examinarea psihologică: s-a desfăşurat pe perioada reținerii preventive a minorlui în arestul politiei, iar instanta judecatoreasca nu s-a pronuntat inca asupra pedepsei penale.

Obiectivul studiului a constat tocmai în *obținerea unui design metodologic optim pentru studiul infracțiunilor cu violență comise de minori.* Au fost utilizate următoarele resurse**:**

Documente externe: Raportul de Expertiza Medico-Legala si Referatul de Evaluare (intocmit de Serviciul de Probatiune de pe langa Tribunalul Arad).

*Instrumente aplicate***:** Fişă de Anamneza-document creat în cadrul IPJ Arad;Testul de inteligenta nonverbala „Domino-D48”, Inventarul de personalitate Eysenck, Inventarul de personalitate Freiburg, Completari de fraze-Rotter, „Drumul”/exercitiu de imagerie, Testul arborelui-Koch, Testul familiei, Testul Szondi.

În continuare vom prezenta pe scurt rezultatele obținute la probele administrate:

❖ **Fişa de anamneză** Minorul dă dovadă de o puternică detaşare afectivă față de fapta comisă, percepând evenimentul ca pe o întâmplare nefericită care s-a abătut asupra lui, pozând aproape în victima fatalității. Construieşte o puternică imagine dezirabilă socialmente cu un alibi nerealist legat de băutură şi droguri. Încearcă prin toatre mijloacele să impresioneze şi să îşi construiască o imagine foarte pozitivă în fața celorlalți. Egoismul exacerbat îl face să pună pe primul plan bunăstarea sa şi a familiei sale, minimalizând drama victimei şi a familiei acesteia, la care de altfel nici nu se gândeşte. Mama sa reprezintă o figură dominantă şi o axă existențială a vieții lui, experimentând trăiri afective foarte puternice şi destabilizatoare referitoare la relaționarea cu ea, în mod absolut bizar, un tablou afectiv mult mai puternic şi nunațat decât în raport cu fapta comisă. Este foarte greu de spus dacă regretă într-adevăr fapta comisă, neraportându-se, după cum spuneam în nici un fel la victimă, familia acesteia sau cruditatea faptei în sine. Regretul se manifestă doar prin prisma deteriorării imaginii sale de sine şi în fața celorlalți, a faptului că va fi etichetat ca şi criminal şi că ar putea pierde ataşamentul şi dragostea familiei în general, a mamei sale în special. Regretă aşadar fapta datorită faptului că aceasta îi alterează lui imaginea şi îi afectează viitorul, nu pentru că conştiința lui ar fi zguduită de gravitatea faptei comise cu atâta violență.

❖ **Testul de inteligenta nonverbala „Domino-D48”** nivel foarte slab de dezvoltare a inteligenței non-verbale, operativitate mental-logica la nivelul unui intelect de limita (Q I =73).

❖ **Structura sa de personalitate relevă:** extroversiune şi stabilitate emoțională (puse sub semnul întrebării datorită cotei mari de la scala L), o înclinație spontană redusă spre agresivitate, stăpânire de sine, conduită constantă şi conştiincioasă. Subiectul disimulează slabiciuni şi defecte, doreşte să facă impresie bună. Uşor de deranjat, nerăbdător, neliniştit, se enervează şi se înfurie uşor, devenind chiar agresiv în declarații şi manifestări nechibzuite. Acte agresive, reactive, corporale, verbale sau imaginare, impunerea intereselor proprii, o concepție egocentrică şi o înclinație spre o gândire autoritar-conformistă. *Completarea de fraze Rotter* a dovedit că lait-motivul este *familia*. Crima comisă este percepută ca un accident, o greşeală pe care a făcut-o şi pe care o poate depăşi. Reiese şi din această probă egocentrismul şi narcisismul său accentuat, el fiind cea mai importantă persoană. *„Drumul”/*exercițiu de imagerie a fost aplicat cu scopul de a accede la mesajul emoțional al subconştientului. Sunt surprinse probleme de natură sexuală, chiar pulsiune sexuală exacerbată, greu de controlat. Experiențele sexuale îi produc o plăcere absolută. Optimist şi plin de speranță, cu preocupare sexuală omniprezentă; accentuarea simbolului falic indică şi un interes față de sexul bărbătesc. *Testul arborelui (Koch*), accesoriu prețios de investigare a inconştientului, indică faptul că minorul este plasat într-o zonă de regresie, de fixație la un stadiu primitiv, legat de mamă şi trecut. Mama este figura dominantă a existenței salei. Dorința sa de acaparare, exteriorizată prin rebeliune şi atac, act agresiv îi conferă sentimentul de plăcere, ceea ce poate explica comiterea infracțiunii. *Testul familiei* – metodă indirectă care permite explorarea inconştientului, subliniază conținuturile refulate, gândurile ascunse, afectele şi fantasmele nemărturisite. Infantilitatea extremă pentru vârsta lui sugerează şi o regresie accentuată a funcțiilor cognitive. conturând o *imaturitate psiho-afectivă* pe fondul unei *personalități nestructurate şi labile, cu agresivitate, furie*. *Testul Szondi* indică o structură tipic masculină, cu o nevoie de manipulare activă a obiectelor din mediu, de dominare şi agresivitate. Echilibru afectiv instabil, agresivitate caracterială, descărcare prin acting-out a nevoii de exhibiție. V*ectorul Eu-lui* decelează între un eu părăsit, introiectat care luptă împotriva abandonului şi autism irealist şi absența dorinței de a se conforma. V*ectorul de contact* relevă dilema legăturii, ataşarea fobică a subiectului şi o criză a fidelității.

3. Profilul minorului: instabil, antisocial sau borderline? Subiectul se caracterizează prin *incapacitate de a-şi controla adecvat emoțiile* şi are *descărcări bruşte de mânie*, pe fondul trăirii *insuccesului, în realizarea relațiilor bazate pe afecțiune*: relație deficitară cu mama, incapacitatea de a stabili o relație autentică cu tatăl, grupul restrâns de *prieteni*, relațiile sale de intimitate neimplinite cu personajele feminine. *Lipsa sentimentului de vinovăție*, pe care nici măcar nu încearcă să-l mascheze, să-l disimuleze cum face cu întreaga sa imagine. La aceasta se mai adaugă şi *plictiseala permanentă a subiectului*, *nesiguranța privind propria sa identitate, comportamentul dăunător* pentru propria persoană, *eforturii exasperate ale subiectului pentru a impiedica un abandon*. Toate acestea ne fac să ne întrebăm dacă nu cumva ne situăm mai degrabă în cadrul unei tulburări de personalitate de **tip „borderline”!**

4. Concluzii asupra metodei. Fişa de Anamneză construită special şi mijloacele de înregistrare audio-video a sesiunilor de interviu conferă fidelitate şi elemente de detaliu datelor. Probele proiective sunt facil de administrat şi relevă un material bogat interpretării.

Se simte nevoia administrării unor probe de inteligență mai diversificate (inteligență verbală, socială). Ar fi probabil util să se aplice în paralel şi alte probe pentru diferențierea clară a diagnosticului psihologic.

III. Minorul ca victimă a unei infracțiuni

1. Precizări legislative

Actuala reglementare penală şi procesual penală este centrată, aparent firesc, pe persoana infractorului, fără a acorda atenția care se cuvine victimei infracțiunii şi cu atât mai puțin nevoilor acesteia.

În democrațiile tradiționale, protecția victimei este asigurată printr-o strânsă cooperare între poliție, parchet, instanțele de judecată, diverse instituții din sfera serviciilor sociale, sănătate, educație şi organizații neguvernamentale. Mecanismele de coordonare instituite permit identificarea cu claritate a atribuțiilor specifice fiecărui compartiment din această structură şi promovarea celor mai eficiente măsuri de soluționare a unor astfel de cazuri.

În prezentul context, legislația din România încearcă să se alinieze prevederilor legislative ale țărilor cu o democrație avansată în ceea ce priveşte asistența victimelor infracțiunilor, prin elaborarea ***Legii nr. 211/2004*** *privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor*. Din nefericire însă, actualul context legislativ prevede ca şi atribuții pentru reprezentanții poliției, în ceea ce priveşte victima, în special, acelea de informare.

Ceea ce este însă pierdut din vedere este faptul că, în țările cu democrație avansată, poliția acordă victimei ajutor de urgență, inclusiv asistență psihologică în criză, expertizele şi procedeele speciale de interogare a victimelor (mai ales în cazul copiilor şi a femeilor agresate) fiind concepute şi realizate de către specialişti în domeniu – psihologi. Acesta este contextul în care psihologii din cadrul poliției pot interveni în calitate de specialişti, în echipele de investigare a infracțiunilor soldate cu victime, alături de polițiştii din sistemul operativ.

2. Justificări practice ale intervenției psihologului în cazurile soldate cu victime minori

Justificările pentru necesitatea intervenției psihologului în cadrul echipelor operative de investigare a cazurilor, mai ales când este vorba despre o victimă minor, sunt, pe lângă necesitatea de a ne alinia standardelor europene în domeniu, multiple şi esențiale pentru buna desfăşurare a anchetei:

❖ *asigurarea confortului psihologic al victimei,* astfel încât aceasta să poată coopera eficient la culegerea probelor. Victima, datorită şocului suferit prin infracțiunea săvârşită asupra sa, poate experimenta trăirea unor stări diverse – teamă, ruşine, confuzie, stres posttraumatic etc., toate acestea interferând grav cu

cercetarea esențială ce trebuie realizată de către reprezentanții legii. Astfel, în timpul audierii, ea poate refuza să vorbească, să dea toate detaliile despre fapta petrecută şi împrejurările producerii infracțiunii, poate evita să redea anumite elemente pentru că le consideră neesențiale sau îi este ruşine să vorbească despre ele sau poate efectiv uita (amnezie post-traumatică) anumite etape ale procesului victimizării.

❖ *evitarea revictimizării.* Cel mai grav efect, din punct de vedere psihologic, pe care îl poate resimți victima în cursul derulării anchetei, este revictimizarea. Fără ajutorul unui specialist, încercarea de a culege toate informațiile necesare rezolvării cazului, cu cea mai mare acuratețe, poate avea un efect extrem de negativ asupra victimei, determinând retrăirea evenimentului traumatic petrecut asupra sa. Pe lângă consecințele negative de ordin psihologic, acest fapt determină şi alterarea majoră a desfăşurării investigației, victima intrând cel mai adesea în faza de blocaj emoțional – afectiv şi refuzând să mai colaboreze în continuare la oferirea de informații.

❖ *determinarea existenței sau inexistenței infracțiunii reclamate de victimă.* Din motive diverse (lipsa dovezilor certe de producere a unei infracțiuni, caracterul total atipic de reacție al victimei, etc) anchetatorii pot pune inițial la îndoială veridicitatea relatărilor victimei şi producerea efectivă a infracțiunii. Trebuie adăugat totodată, că nu puține sunt cazurile în care, victima reclamă într-adevăr săvârşirea asupra sa a unei infracțiuni care în fapt nu s-a produs, pentru a scăpa de o altă pedeapsă (din partea familiei, în cele mai multe cazuri), pentru a obține foloase materiale, pentru că a fost instigată de părinți, etc. Este momentul în care, finețea actului psihologic şi experiența specialistului sunt hotărâtoare în ajutorul pe care îl poate da echipei de anchetă. Psihologul poate în acest moment să evite începerea unei cercetări foarte costisitoare din punct de vedere al resurselor umane şi materiale, pentru o infracțiune care în fapt nu s-a produs, sau, în cazul în care infracțiunea este reală, poate evita revictimizarea profundă, prin inducerea unui sentiment de neîncredere şi insecuritate al victimei. În încercarea lor de a determina veridicitatea celor reclamate, anchetatorii pot uzita de întrebări de genul: „de ce nu ai fugit, puteai s-o faci!”, sau „de ce nu ai țipat?” „ce căutai singură, la ora respectivă acolo?” „de ce te-ai dus cu … dacă nu erai de acord cu ce urma, era foarte clar ce ți se va întâmpla” etc. Pe lângă efectul traumatizant suferit în urma victimizării victima mai experimentează şi neîncrederea oamenilor legii în cele spuse şi, de asemenea, neîncrederea că cel vinovat va fi pedepsit, victima percepând că este considerată vinovată de producerea infracțiunii.

Am determinat astfel momentele în care poate interveni, în calitate de specialist, ofițerul psiholog, în echipa de anchetă şi ajutorul de specialitate pe care îl poate oferi.

Victima trebuie contactată cât mai rapid posibil după consumarea evenimentului, atât pentru a împiedica eventualele acțiuni de intimidare din partea agresorului, cât şi pentru a-i acorda sprijin psiho-moral şi asistență psihologică în criză. Aşadar, cea mai bună intervenție a psihologului, se poate realiza în momentul imediat producerii infracțiunii, adică imediat ce victima s-a adresat poliției. Cu alte cuvinte, psihologul ar trebui cu necesitate să facă parte din echipa de investigare a cazului soldat cu victime, mai ales dacă este vorba despre copii, din momentul constituirii acesteia. Din experiență, considerăm de asemenea că, prima discuție amănunțită asupra evenimentului petrecut trebuie să aibă loc între victimă şi

psiholog, cu respectarea regulilor asupra cărora ne vom opri în continuare. După ce psihologul restabileşte starea victimei şi are o imagine foarte clară şi detaliată asupra celor întâmplate (inclusiv certitudinea că infracțiunea s-a produs cu adevărat), victima va urma să dea declarațiile obişnuite în fața anchetatorilor. Este de asemenea recomandat ca psihologul să asiste victima în procesul ei de interogare din partea colegilor, pentru a evita revictimizarea acesteia şi a o ajuta să fie cât mai clară în declarații şi să nu fie afectată de stările afective negative pe care le experimentează.

Astfel, conform atât precizărilor legislative cât şi posibilităților şi utilității efective, principala atribuție a ofițerului psiholog este *asistența victimei în criză* (imediat după producerea infracțiunii) şi desigur, dacă aceasta doreşte şi consimte, după producerea infracțiunii până când victima intră în atenția Serviciilor de Probațiune sau O.N.G.-urilor de la nivel local, care asigură servicii de ordin psihologic pe toată perioada desfăşurării procesului.

3. Reguli generale în lucrul cu victimele infracțiunilor

Este lesne de înțeles că asistența victimei în criză exclude cu necesitate aplicarea unor chestionare sau completarea unor fişe anamnestice. A nu se pierde din vedere faptul că ofițerul psiholog nu face terapie sau psihoterapie „a la long” cu victima, până la rezolvarea problemei acesteia, ci trebuie să o informeze pe aceasta asupra beneficiilor unei astfel de terapii şi asupra instituțiilor sau cabinetelor care i-ar putea oferi astfel de servicii.

Aşadar, intervenția psihologului, mai ales în faza de criză, trebuie să se realizeze pe baza ***interviului semistructurat*** sau chiar ***nestructurat***, dacă situația o impune. În cadrul acestui interviu, psihologul poate uzita, în funcție de nevoile victimei, de tehnicile de intervenție specifice diferitelor metode terapeutice sau psihoterapeutice, fără ca însă metoda de intervenție în sine să constituie scopul primordial al intervenției sale. Despre modul de realizare a interviului şi tehnici de intervievare, vom discuta însă mai târziu.

Victima, din punct de vedere juridic, este o parte în proces şi, totodată, prin forța împrejurărilor şi un martor sui-generis. Această stare îi conferă rolul de „martor principal”, căci la prima vedere s-ar părea că nimeni altul decât victima nu poate relata mai bine asupra întregului act infracțional îndreptat împotriva ei.

Psihologic însă, lucrurile stau altfel. Victima este martorul care poate oferi cele mai puține garanții de veridicitate în relatările ei, chiar şi în cazul celei mai bune credințe.

Faptul că în momentul săvârşirii actului infracțional victima este supusă unei stări emotive deosebit de puternice, face ca perceperea actului şi întipărirea lui să se facă în condițiile unei reduse posibilități de activitate corticală conştientă şi controlată. Deci, în cazul optim, vom avea numai serioase lacunozități perceptive şi, în consecință, şi memoriale.

Experiența arată apoi că victima, din dorința de a-şi îmbunătăți situația procesuală proprie şi din dorința de a agrava situația infractorului – pe care în mod evident vrea să se răzbune – „ajustează „realitatea în declarațiile ei, deşi a cunoscut-o lacunos, fragmentar. Apoi, necesitatea asigurării confortului psihologic prin

autodemonstrarea sentimentului coerenței, face ca victima să „brodeze” pe lacunele perceptive pe care le constată în momentul relatării conştiente a evenimentului, aspecte despre care **crede** că s-au petrecut, sau care ar fi reprezentat **reacția logică – social acceptată** la cele petrecute, fără ca aceste acțiuni sau inacțiuni cognitiv construite, conştient sau inconştient, să aibă ceva a face cu realitatea faptului petrecut.

La toate acestea se mai adaugă **coeficientul de denaturare** determinat de *afectivitatea, sugestibilitatea, imaginația şi de personalitatea victimei*.

4. Intervenția psihologică în situația de criză

Intervenția în situația de criză (imediat după producerea infracțiunii) este un tip de terapie de scurtă durată, care urmăreşte susținerea Eu-lui persoanei afectate. Rolul psihologului este de a sprijini victima pentru a evita destructurarea Eu-lui acesteia. În cadrul asistenței se urmăreşte conservarea sau restructurarea Eu-lui, pentru a readuce victima într-un cadru psihic echilibrat.

Din perspectivă psihotraumatologică, intervenția în situația de criză se realizează ținând cont de trei reguli de bază:

1. asigurarea securității emoționale;
2. punerea la dispoziția victimei a unui partener empatic de discuție;
3. înțelegerea efectelor traumei şi a procesului de elaborare ale acestora.

Stabilirea sentimentului bazal de siguranță, relaxarea şi liniştirea victimei permit acceptarea explicației oferite de psiholog; astfel victima înțelege faptul că ea, prin reacția de stres la traumă, răspunde absolut normal la o situație absolut neobişnuită.

Specialistul care ajută victima trebuie să perceapă pozitiv izbucnirile afective ca fiind o manifestare a mecanismului de apărare şi adaptare prin ajustare. Dialogul folosit în situații de criză este unul de susținere a victimei şi urmăreşte, pe de o parte, implicarea acesteia în procesul natural de vindecare a rănilor psihice, iar pe de altă parte, conştientizarea participării victimei la strângerea de informații. Victimele trebuie sensibilizate asupra valorii informațiilor pe care le oferă.

Există astfel o serie de abilități fundamentale care trebuie utilizate în lucrul cu victima, în situația de criză şi nu numai:

- construirea relației şi comunicării empatice;
- abilități de intervievare;
- abilități de ascultare şi reflectare.

Etapele interviului

Considerăm recomandat ca interviul să aibă loc în patru etape:

1. Construirea relației

În această etapă este recomandat ca psihologul să se prezinte, într-un cadru securizant, şi fără a mai fi de față şi alte persoane. Este important să i se explice victimei care este rolul psihologului şi, dacă nu ştie, ce este acela un psiholog. Victima va fi de asemenea asigurată de confidențialitatea discuției purtate. Psihologul va lăsa libertatea victimei de a pune orice întrebare de clarificare şi va răspunde „binevoitor” la acestea. Tot în această situație, psihologul va face o

evaluare rapidă – primară a stării victimei şi dacă se impune, va interveni prin tehnici terapeutice scurte pentru a restabilii echilibrul emoțional al victimei şi a realiza managementul şi controlul anxietății.

2. Povestirea liberă a evenimentelor (producerea infracțiunii)

Aceasta este etapa cheie a interviului, când victima trebuie să povestească cu propriile cuvinte ceea ce i s-a întâmplat, într-o manieră spontană şi neîntreruptă prin adresarea de întrebări din partea psihologului. Cercetările arată că evenimentele descrise în această etapă vor oferi cele mai veridice dovezi care pot fi obținute de la victimă. Cu siguranță vor fi unele pauze, pe măsură ce victima se străduieşte să-şi amintească evenimente care pot fi dureroase sau stânjenitoare, şi, de aceea psihologul trebuie să ştie cum să administreze aceste pauze pentru a trece peste acel episod fără a denatura relatarea faptelor sau a pierde anumite aspecte relevante. Folosirea încurajărilor verbale este o modalitate de a depăşi aceste momente.

3. Întrebările

Este etapa în care psihologul trebuie să clarifice toate aspectele asupra cărora planează anumite dubii. Ar fi bine totuşi să fie respectate următoarele sugestii cu caracter general:

a. Nu se pun două întrebări într-o singură propoziție, întrebările trebuie să fie scurte şi clare, evitându-se construcțiile gramaticale dificile;

b. Întrebările trebuie adresate pe un ton suportiv, evitându-se tonul care arată neîncredere şi / sau cel critic;

c. Se recomandă evitarea jargonului profesional sau oricare altul pentru că se poate genera confuzie;

d. Ar fi bine ca psihologul să utilizeze termenii folosiți de victimă în descrierea infracțiunii;

e. Chiar dacă există suspiciuni din partea specialistului asupra anumitor aspecte relatate de victimă, nu trebuie să se recurgă la ironizarea victimei;

Există mai multe tipuri de întrebări pentru formularea cărora trebuie manifestată o grijă deosebită, pentru a nu oferi victimei răspunsuri sugerate, a incrimina, blaza sau acuza. Există şi riscul ca victima să ofere răspunsuri pe care ea consideră că psihologul le aşteaptă. Este etapa în care psihologul trebuie să aibă cel mai mult în vedere regulile generale de abordare a victimelor şi să manifeste foarte multă diplomație în conducerea interviului.

4. Etapa încheierii interviului

Este importat ca interviul să se încheie într-un mod structurat. Nu trebuie să existe o încheiere abruptă şi de aceea psihologul trebuie să informeze victime cu privire la următorii paşi ai audierii.

O situație mai specială este reprezentată de cazul în care victimele sunt copii, mai ales cu vârsta sub 10 ani, care din motive diverse (teamă, ruține, neîncredere) refuză să ofere detalii psihologului sau chiar să comunice, iar dacă o face, informațiile sunt total disparate sau contradictorii. În acest caz, pot fi folosite cu succes probele proiective – testul arborelui, familiei, sau i se poate cere minorului să exprime prin desen scena la care a fost martor. Astfel de reprezentări, bine interpretate de către specilist, pot oferi informații de mare valoare în dezlegarea enigmelor şi cu un grad scăzut de contaminare voluntară a exprimărilor. Aceste

desene se ataşează raportului către procuror, dacă acesta îl solicită, sau sunt păstrate de către psiholog, cu caracter confidențial, în cabinetul acestuia.

Concluzionând, putem spune că, inevitabil, minorul apare ca parte a unui fenomen infracțional şi impune cu necesitate o tratare diferențială şi de specialitate din partea celor implicați în soluționarea unor astfel de cazuri. Prezența unui specialist psiholog şi aplicarea de către acesta a unor norme specifice şi totodată profesionale de comportament în cazurile ce implică minori, se impune aşadar ca şi necesitate.

Fără să-şi asume pretenții de exhaustivitate, prezenta lucrare şi-a propus abordarea profesională şi oferirea unor practici de acțiune într-un domeniu destul de sensibil şi unde precizările metodologice lasă loc experienței şi intuiției specialistului.

Bibliografie

1. Ioan Buş, „**Psihologie şi infractionalitate**”, Editura ASCR, Cluj-Napoca 2006
2. C-tin Enachescu, „**Tratat de psihosexologie**”, Editura Polirom2003
3. M. Gelder, D Gath, R. Mayou, „**Tratat de psihiatrie Oxford**”, Editura Asciatia Psihiatrilor Liberi din Romania, Bucuresti 1994
4. D. de Castilla, „**Tesul arborelui**”, Editura Polirom,Iasi, 2004
5. J-Ionescu, J. Lachance, „**Desenul familiei**”, Editura Profex Timisoara-2003
6. S. Deri, „**Introducere în testul Szondi**”, Editura. Paideia, Bucuresti, 2000
7. V. Perciun, „**Psihologie clinică**”, Editura Eurostampa, Timisoara, 2001
8. I. Pitulescu, „**Delincență juvenilă**”, Editura. Ministerului de Interne, Bucureşti, 1995;
9. G. Florian, „**Psihologie penitenciară**”, Editura Oscar Print, Bucureşti, 1996
10. T. Butoi, „**Psihologia comportamentului criminal**”, Editura Enmar, Bucureşti, 1999
11. T. Butoi, „**Tratat universitar de psihologie judiciară**”, Editura Phobos, Bucureşti, 2003
12. T. Butoi, „**Victimologie. Curs universitar**”, Editura Publishing House, Bucureşti, 2004
13. *Codul Penal al României* (2006), www.legis.ro

CERCETĂRI PRELIMINARE ÎN ABORDAREA UNUI MODEL PSIHOLOGIC AL MILITARILOR PROFESIONIŞTI

Sorin Ioan Roşu*

Armata îşi defineşte roluri şi oferă statusuri aparte, specifice unui mediu puternic formalizat. Nu oricine se poate integra şi se poate adapta la cerințe atât de riguroase, mai ales când vorbim de profesii şi cariere, având în vedere manifestarea într-un câmp acțional timp de mai mulți ani. Dispunând de o specificitate proprie, cei care aleg profesia militară au un anumit tip de personalitate sau, dacă alegerea este făcută la vârsta adolescenței, dezvoltă un tip de personalitate cerut de organizația militară.. Întrucât armata este un tip specific de organizație, care nu mai stabileşte aceleaşi relații de cauzalitate ca oricare altă organizație, principiul omogenității acționează apriori: nu personalitatea indivizilor este cea care dă personalitate organizației, ci invers, organizația este cea care impune un model după care îşi selecționează şi recrutează membrii.

Mediul militar, ca mediu organizațional, îşi defineşte, în funcție de cerințele specifice, structuri, organizări, funcții, relații, toate având fundamente bine precizate. Se stabilesc cadre de acțiune şi comportament, se impun reguli şi norme, se cuantifică aproape orice.

Dacă avem în vedere că personalitatea înseamnă diversitate, o încadrare riguroasă în anumite tipare face să pierdem din vedere combinația unică a acestor trăsături. Deşi se apreciază că nu există un profil ideal si mai ales unic de personalitate pentru funcționarea într-o organizație, putem să încercăm să stabilim un set minim de caracteristici pe care este indicat să le aibă un militar profesionist.

Conform modelului lui Schneider (1987), procesele de atragere a membrilor într-o organizație, selecția şi reținerea/respingerea lor vor duce, în timp, la o relativă uniformizare a unor variabile psihologice ale membrilor. Schneider propune „ipoteza omogenității": indivizii rămaşi într-o organizație vor avea tendința să semene din ce în ce mai mult între ei.

Ipoteza omogenității se confirmă mai ales în situația în care avem de-a face cu o selecție a candidaților pe criterii impuse de fişa postului şi/sau de psihoprofesiogramă. În acest fel se obține o omogenitate a personalităților celor admişi în organizație. Acest fapt este

* Ofițer psiholog drd., Secția Psihologie Militară – M.Ap.

cu atât mai evident cu cât avem mai mult de-a face cu organizații puternic formalizate şi care dispun de programe de instrucție şi formare profesională post-selecție, de socializare, de reguli stricte ce preced, condiționează şi reglementează avansarea ierarhică.

1. Fundamente teoretice şi practice

Modelele şi teoriile explicative ale personalității permit elaborarea unor direcții de acțiune în selecția resursei umane destinate mediului militar, acest fapt reprezentând fundamentul ştiințific al demersurilor inițiate. Cunoaşterea trăsăturilor de personalitate care se cer unor militari profesionişti facilitează procesul de selecție, în sensul în care vor fi admişi în sistem cei care dispun de respectivele trăsături specifice sau cei care prezintă potențialul de a dezvolta trăsăturile cerute.

Întrucât Inventarul MBTI are multiple aplicații în sfera orientării şi evaluării profesionale, iar relația dintre factorii MBTI şi performanță a fost verificată în timp, am realizat un studiu prin care am urmărit să surprindem tipul de personalitate specific militarilor profesionişti.

Lotul investigat este format din 194 cazuri şi are următoarele caracteristici: este format din subiecți având vârsta cuprinsă între 22 şi 36 ani; predomină subiecții cu studii medii (54,65%), nivelul minim de şcolarizare fiind de 10 clase; vechimea ca militar angajat pe bază de contract se situează între 1 şi 11 ani; predomină subiecții având gradul de caporal (76,8%).

Instrumentele utilizate în acest studiu: indicatorul de tipuri Myers Briggs, proba de nivel mental Domino 70, chestionarul de personalitate Freiburg, inventarul de personalitate California.

Myers Briggs Type Indicator – MBTI este un instrument de evaluare a personalității elaborat de Katharine Briggs şi Isabel Briggs Myers, pornind de la psihologia analitică a lui C. G. Jung., conform căreia tipurile se împart în tipuri atitudinale generale şi tipuri funcționale.

Există două tipuri de atitudine generală: tipul extravertit şi tipul introvertit care, la rândul lor, se subîmpart în ceea ce Jung numeşte „patru funcții psihice fundamentale": gândirea, sentimentul, senzația şi intuiția. Gândirea şi sentimentul sunt funcții raționale: prima produce judecăți logice, iar a doua, judecăți de valoare. Senzația şi intuiția sunt funcții perceptive şi, deci, iraționale: prima este o funcție de percepere a realului, iar cea de-a doua, a posibilităților.

Preponderența uneia dintre funcții defineşte tipul psihologic, întrucât omul se orientează şi se adaptează folosindu-şi funcția cea mai bine dezvoltată, cea mai diferențiată, cea mai conştientă. Pe lângă aceasta poate să mai apară şi o funcție auxiliară, opusă ca natură funcției principale.

Soluția lui Myers şi Briggs la problema operaționalizării totale a teoriei dinamice a lui Jung într-un sistem psihometric a fost materializată prin conceperea a patru dimensiuni diferite de preferințe: Extraversie – Introversie, Senzație – Intuiție, Gândire – Sentiment, Judecată – Percepție, şi a şaisprezece tipuri distincte de personalitate.

Teoria lui Jung şi cele 16 tipuri MBTI nu definesc categorii statice. Ele descriu sisteme dinamice de energie care se manifestă ca procese interactive.

În această lucrare a fost folosită forma F a indicatorului, care are 166 de itemi cu răspunsuri la alegere, dintre care 69 itemi au fost introduşi experimental de către autori (itemii experimentali nu intră deocamdată în compoziția nici unei scale de preferințe).

Itemii sunt grupați în patru dimensiuni, polii fiecăreia dintre acestea reprezentând preferințele.

Dimensiunile personalității sunt:

Extraversiune(E) – Introversiune(I) – surprinde modul în care interacționăm cu lumea şi direcția în care ne canalizăm energiile.

Senzație(S) – Intuiție(I) – surprinde tipul de informații pe care le remarcăm cu predilecție.

Gândire(T) – Sentiment(F) – surprinde felul în care luăm decizii.

Judecată(J) – Percepție(P) – surprinde preferința pentru un mod de trai cât mai organizat (luând decizii), sau cât mai spontan (absorbind informații).

E – Extraversia – Indivizii care au ca preferință „Extraversia" îşi concentrează atenția şi energia în special asupra lumii externe a oamenilor şi activităților. Deoarece au nevoie să perceapă în mod direct lumea pentru a o înțelege, extravertiții sunt atraşi în general de o mulțime de activități.

I – Introversia – Indivizii care au ca preferință „Introversia" îşi concentrează atenția şi energia mai mult către propria lume interioară. Le place să înțeleagă lumea înainte de a o experimenta şi astfel, adesea meditează la ceea ce au de făcut, înainte de a acționa.

S – Senzația – Indivizii care au ca preferință „Senzația" se încred în ceea ce poate fi măsurat sau dovedit şi se focalizează asupra realului şi concretului. Se încred în cele cinci simțuri, aşteptând ca acestea să le ofere informații exacte despre lume şi, de asemenea, se încred în experiențele directe, personale.

N – Intuiția – Indivizii care au ca preferință „Intuiția" se concentrează asupra implicațiilor şi deducțiilor. Ei apreciază imaginația şi se încred în intuițiile şi inspirațiile lor.

T- Gândirea – Indivizii care au ca preferință „Gândirea" caută un standard obiectiv al adevărului, luând deciziile în mod obiectiv, pe baza cauzei şi efectului şi a analizei dovezilor, inclusiv a realităților neplăcute.

F - Sentiment (Afectivitate) – Indivizii care au ca preferință „Afectivitatea" decid pe baza valorilor centrate pe persoană, preferă să aibă de-a face cu oamenii şi tind să devină empatici, favorabili şi plini de tact. Termenul de afectivitate, în acest context, înseamnă „ a lua decizii bazate pe valori".

J - Judecată/Rațiune – Indivizii care au ca preferință „Judecata" preferă să fie structurați şi organizați şi vor ca lucrurile să fie bine stabilite. Tind să trăiască într-un mod ordonat, planificat, să-şi regleze şi să-şi controleze viața.

P- Percepția – Indivizii care au ca preferință „Percepția" preferă să rămână deschişi experienței şi au încredere în abilitatea lor de a se adapta momentului. Le place să trăiască într-un mod flexibil şi spontan.

Tipul de personalitate, definit ca un patern de personalitate rezultat din interacțiunea dinamică a celor patru preferințe ce-I compun, din influențele mediului şi din propriile opțiuni ale individului este simbolizat prin patru litere, astfel:

– extraversiunea, introversiunea, judecata şi percepția, denumite *atitudini* sunt reflectate în prima şi ultima literă a tipului (E/I şi J/P);

– senzația, intuiția, gândirea şi sentimentul, denumite *funcții* sunt reflectate în cele două litere de la mijlocul tipului (S/N şi T/F).

Fiecare tip de personalitate are o „*ierarhie a funcțiilor*”, care rămâne constantă pe toată durata vieții. Deoarece oamenii utilizează într-o anumită măsură toate cele patru funcții, această ierarhie include atât funcțiile care sunt utilizate cel mai frecvent (preferințele reflectate în literele tipului de personalitate), cât şi pe cele utilizate mai rar (litere ce nu apar în tipul de personalitate).

Tipurile preferențiale reprezintă modurile în care conştiința subiectului intră în relație cu realul prin prisma funcției dominante şi a celei imediat următoare, care de obicei este mai puțin diferențiată, dar coexistă cu cea principală.

Caracteristicile lotului investigat

Din totalul lotului investigat, 12,4% a obținut la proba de nivel mental note brute ce se încadrează în staninele 1-3 (critice) raportat la etalonul ce se foloseşte pentru această categorie de populație. Acest procent este mai mic cu peste 10% decât procentul teoretic cumulat pentru primele trei stanine în etalonarea pe 9 clase normalizate. Existența acestei diferențe se explică prin faptul că populația examinată este o populație selecționată anterior. Deci, 87,6% din totalul populației examinate are un nivel mental situat în staninele 4-9. Media D70 pe acest lot este de 29,25, cu 5,25 mai mult decât media teoretică.

Distribuția frecvențelor pentru scalele chestionarului Freiburg arată că pentru scalele clinice, cel mai mare procent situat în staninele 1-3 (critice) este de 3,1%, raportat la etalonul folosit pentru această categorie de populație. De asemenea, în urma examenului individual, rezultatele critice pe scalele clinice nu s-au confirmat. Concluzia este că populația investigată este normală din punct de vedere clinic.

Indici statistici obținuți pe scalele, chestionarului C.P.I. indică următoarele:

– **cu excepția scalelor: Sp – Prezența socială şi Fx – flexibilitate, media obținută pe toate celelalte scale este mai mare decât media teoretică;**

– **media obținută pe toate clasele de grupare este mai mare decât media teoretică.**

Analizând configurația scalelor, indivizii aparținând lotului studiat pot fi caracterizați astfel: activi, siguri pe sine, asertivi (*Do – Dominanță*); ambițioşi, independenți, maturi (*Cs – Capacitate de statut*); sociabili, integrați în colectiv, participativi (*Sy – Sociabilitate*); precauți, moderați, cu interese limitate (*Sp – Prezență socială*); cu siguranță şi încredere în sine, activi şi insistenți (*Sa – Acceptarea de sine*); energici, întreprinzători, productivi (*Wb – Sentiment de bunăstare personală*); responsabili, conştiincioşi (*Re – Responsabilitatea*); maturi din punct de vedere social, cu capacitate de a judeca şi respecta normele morale (*So – Socializare*); convenționali, conştiincioşi, cu autocontrol (*Sc – Autocontrol*); nepărtinitori, lipsiți de prejudecăți, generoşi (*To – Toleranța*); convenționali, formali, moderați (*Gi – Impresie bună*); organizați, stabili (*Cm – Comunalitate*); care apreciază activitatea şi realizarea intelectuală (*Ac – Realizarea prin conformism*); cu bună capacitate de a lua decizii (*Ai – Realizare prin independență*); logici, capabili de interes pentru valorile intelectuale (*Ie – Eficiența intelectuală*); intuitivi, cu ascendență intelectuală (*Py – Înclinația psihologică*); hotărâți, metodici, politicoşi (*Fx – Flexibilitate*).

Analiza rezultatelor înregistrate în urma aplicării indicatorului MBTI s-a realizat din perspectiva recomandărilor autorilor acestui instrument şi anume că o interpretare strict numerică nu este de dorit, considerând că un scor mai mare pentru una din cele două preferințe ale dimensiunii arată doar că subiectul este mai edificat asupra a ceea ce preferă.

Frecvența cu care apare preferința pentru unul din cei doi poli ai fiecărei dimensiuni a condus la următorele observații:

a) dimensiunea E-I (Extraversie – Introversie) – 87,1% dintre subiecți preferă să-şi focalizeze atenția către lumea exterioară, spre care tind să-şi direcționeze toată energia, iar *12,9%* către propria lume interioară;

b) dimensiunea S-N (Senzație – Intuiție) – 98,5% dintre subiecți preferă să folosească funcția senzitivă pentru a percepe informația, folosind faptele actuale care pot fi imediat demonstrate, iar *1,5%* preferă să folosească intuiția care le permite să vadă ansamblul şi să sesizeze alternativele.

c). dimensiunea T-F (Gândire – Sentiment) – 92,3% dintre subiecți preferă să decidă obiectiv, folosind informația relevantă, în acord cu procesele logice, iar *6,7%* preferă să decidă pe baza valorilor centrate pe persoană, folosind afectivitatea.

d) dimensiunea J-P (Judecată – Percepție) – 94,4% dintre subiecți preferă să adopte o atitudine rațională în confruntarea cu lumea exterioară, să-şi regleze şi să-şi controleze viața, iar *5,2%* preferă să trăiască într-un mod cât mai flexibil şi spontan, rămânând cât mai deschişi experienței.

Din preferințele manifestate în cadrul fiecărei dimensiuni rezultă tipul de personalitate. Acesta este simbolizat prin patru litere, fiecare dintre acestea corespunzând unei preferințe.

Din punctul de vedere al tipului de personalitate, compoziția lotului studiat este următoarea:

ESTJ	77,3%	*ENTP*	1,0%
ISTJ	10,8%	ISTP	1,0%
ESFJ	4,1%	ISFJ	1,0%
ESTP	2,1%	ENFP	0,5%
ESFP	2,1%		

Analizând această distribuție a frecvențelor se pot constata următoarele:

1. Tipul de personalitate care apare cu cea mai mare frecvență (77,3%), deci *tipul de personalitate ce caracterizează populația investigată este ESTJ* (EXTRAVERTIT, SENZORIAL, GÂNDITOR, JUDECĂTOR).

Indivizii aparținând acestui tip pot fi caracterizați astfel:

- ❖ sunt logici şi analitici, organizează proiecte; sunt impulsionați să ia decizii şi adesea se bazează pe propriile experiențe din trecut în luarea acestora;
- ❖ sunt realişti, practici şi prozaici, în general nefiind interesați de ideile şi teoriile abstracte, de subiectele pentru care nu întrevăd aplicații practice;
- ❖ sunt responsabili, conştiincioşi şi credincioşi față de obligațiile lor; le place organizarea în mod sistematic, planificându-şi activitatea cât mai eficient cu putință;
- ❖ deşi sunt sociabili, gregari şi prietenoşi, viața sentimentală şi socială nu prezintă pentru ei acelaşi interes ca şi alte aspecte ale vieții; din acest punct de

vedere, se bazează atât de mult pe logic încât pierd din vedere valorile sensibilităţii afective şi sunt prea puţin sensibili faţă de sentimentele celorlalţi; se simt bine când îi judecă pe alţii şi pot fi adepţii unei discipline severe;

❖ sunt cu predilecţie tradiţionalişti, interesându-i menţinerea instituţiilor stabilite; sunt consecvenţi şi de nădejde, conducându-se, în general, după un set de reguli bine stabilit.

Punctele tari ale ESTJ-ilor asociate profesiunii:

- foarte practici, orientaţi spre obţinerea rezultatelor;
- buni în concentrarea asupra obiectivelor organizaţiei;
- buni organizatori; pricepuţi în a lua hotărâri obiective;
- plini de vitalitate în îndeplinirea angajamentelor şi duri la nevoie;
- pricepuţi în a distinge ce anume este ilogic, inconsistent, nepractic sau ineficient.

Puncte slabe ale ESTJ-ilor asociate profesiunii:

- pot fi nemulţumiţi de cei care nu urmează procedurile sau nu sunt atenţi la detalii importante;
- au puţină răbdare faţă de ineficienţă;
- au tendinţa de a trece peste oameni, pentru a-şi urma ţelurile;
- pot să nu fie interesaţi în posibilităţi inexistente în prezent;
- pot să nu asculte puncte de vedere opuse; pot fi impulsivi şi pot părea grosolani.

2. Tipul de personalitate ce apare pe locul doi în ordinea frecvenţei (10,8%) este *ISTJ* (INTROVERTIT, SENZORIAL, GÂNDITOR, JUDECĂTOR). Acesta diferă de tipul descris anterior doar în ceea ce priveşte direcţia preferinţei pentru o singură dimensiune, E-I, care se referă la direcţia în care este canalizată energia şi la modul în care se interacţionează cu lumea.

Indivizii aparţinând acestui tip se caracterizează prin reacţii intime vii şi intense pe care nu le exteriorizează. Când se confruntă cu o criză arată calmi şi liniştiţi, în spatele calmului exterior aparent existând, însă, o puternică participare interioară.

Considerând că ESTJ reprezintă tipul de personalitate specific populaţiei investigate, s-au constituit două eşantioane independente, astfel: eşantionul compus din indivizii al căror tip de personalitate este ESTJ şi eşantionul compus din indivizii al căror tip de personalitate este altul decât ESTJ.

S-au calculat diferenţele de medii (testul T) ce apar pe scalele C.P.I., pentru cele două eşantioane, cu scopul de a observa în ce măsură profilul evidenţiat de acestea diferă în funcţie de tipul de personalitate. Astfel, s-au constatat diferenţe de medii semnificative la un prag p0,05 pe următoarele scale C.P.I.: *Dominanţă* – Do, *Sociabilitate* – Sy, *Sentiment de bunăstare personală* – Wb, *Responsabilitate* – Re, *Toleranţă* – To, *Realizare prin conformism* – Ac, *Eficienţă intelectua*lă – Ie. Pragul de semnificaţie p=0,98 pentru scala *Realizare prin independenţă* – Ai, arată că mediile acesteia prezintă valori omogene în cele două eşantioane.

Diferenţele semnificative se pot interpreta astfel: indivizii ce aparţin tipului ESTJ, comparativ cu cei care aparţin altor tipuri de personalitate, pot fi caracterizaţi ca fiind mai activi, mai siguri pe sine (Do); mai sociabili şi mai participativi (Sy); mai întreprinzători şi mai productivi (Wb); mai maturi şi mai responsabili (Re); uzează mai

puțin de prejudecăți şi sunt mai nepărtinitori (To); apreciază mai mult activitatea şi realizarea intelectuală (Ac); manifestă mai mult interes pentru valorile intelectuale (Ie).

Aspecte semnificative

1. Lotul investigat este normal din punct de vedere clinic (evaluare cu F.P.I.), având un nivel mental situat, în 87,6% din cazuri, deasupra nivelului inferior conform etalonului obținut pentru această categorie de populație (evaluare cu D70).

2. În cadrul celor patru dimensiuni de personalitate evidențiate de indicatorul M.B.T.I., se constată că preferințele ce apar cu o frecvență de peste 85% sunt următoarele:

– *Extraversia* – preferința de a-şi focaliza atenția către lumea exterioară;
– *Senzația* – preferința de a folosi funcția senzitivă pentru a percepe informația;
– *Gândirea* – preferința de a folosi informația relevantă pentru a decide obiectiv, în acord cu procesele logice;
– *Judecata* – preferința de a adopta o atitudine rațională în confruntarea cu lumea exterioară.

3. Tipul de personalitate ce caracterizează militarii angajați pe bază de contract este ESTJ (Extravertit, Senzorial, Gânditor, Judecător) şi apare cu o frecvență de 77,3% în populația investigată. În funcție de contribuția adusă de fiecare preferință prezentă în compoziția sa, acest tip poate fi caracterizat prin: interese largi, încredere în date obiective, tendința de a fi logici şi analitici, capacitate de organizare.

4. Între lotul subiecților al căror tip de personalitate este ESTJ şi lotul celor care au alt tip de personalitate, s-au constatat diferențe de medii semnificative, la un prag p=0,05, pentru următoarele scale C.P.I.: *Dominanță, Sociabilitate, Sentiment de bunăstare personală, Responsabilitate, Toleranță, Realizare prin conformism, Eficiență intelectuală*. Valorile mai ridicate ale mediilor s-au înregistrat pentru lotul de subiecți al căror tip de personalitate este ESTJ, aceştia putând fi caracterizați ca fiind: mai activi, mai siguri pe sine, mai sociabili şi mai întreprinzători, mai maturi, uzând mai puțin de prejudecăți şi având un interes mai mare pentru activitate şi pentru valorile intelectuale.

2. Evaluarea trăsăturilor de personalitate

Teoria trăsăturilor este una dintre cele mai vechi orientări în descrierea personalității. Constituită din încercarea de a realiza o ordonare în multitudinea manifestărilor comportamentale umane observate în viața cotidiană, această teorie a răspuns nevoii de taxonomizare a personalității şi a influențat, poate cel mai mult, instrumentele psihodiagnostice. „De ce indivizi diferiți nu reacționează la fel în aceeaşi situație?” şi „De ce acelaşi individ reacționează la fel în situații diferite?”, sunt întrebări care şi-au găsit răspunsul în teoria trăsăturilor.

În demersul nostru de a stabili un model psihologic al militarilor de profesie, am plecat de la performanțele individuale şi colective, performanțe care, la rândul lor, sunt influențate de o serie de dimensiuni psihologice, unele ținând de personalitatea individuală, altele, de contextul organizațional. De aceea, demersurile noastre încearcă

să identifice acele dimensiuni aflate în strânsă legătură cu performanța în muncă şi cu randamentul organizațional.

Aprecierea performanței în orice domeniu, nu doar în cel militar, poate să ofere o metodă de investigare a asocierilor dintre trăsături şi indicatorii obiectivi ai comportamentului. Caracteristici importante ale personalității sunt exprimate în performanțe (Şchiopu, U., 2002). Analiza performanței, a modului de îndeplinire a sarcinilor şi a comportamentului, îşi găseşte aplicabilitatea în faptul că, pe baza măsurii trăsăturilor, se pot face predicții cu privire la competența unei persoane într-un anumit post sau într-o anumită activitate (Matthews, G., Deary, I.J., Whiteman, M.C., 2005).

Sunt numeroase studii care au căutat să stabilească rolul trăsăturilor de personalitate în diverse arii de acțiune. De exemplu, Loo consideră că extraversia poate fi o cauză a accidentelor rutiere, posibil şi din cauză că este legată de impulsivitate. În cazul accidentelor, indiferent de natura lor, trăsăturile legate de extraversie şi nevrotism pot să prezică probabilitatea accidentelor (după Matthews, G., Deary, I.J., Whiteman, M.C., 2005).

În demersul nostru, am studiat trăsăturile de personalitate pe care le prezintă militarii profesionişti, în funcție de aprecierile pe care le primesc, altfel spus, am dorit să surprindem trăsăturile de personalitate care contează în aprecierea comportamentului disciplinar şi a eficienței profesionale. În acest sens, am cerut comandanților nemijlociți să ordoneze subordonații din efectivul grupei/ plutonului/ companiei în funcție de comportamentul disciplinar şi profesional.

Cele două direcții surprind, pe de o parte, adaptarea **la** şi integrarea **în** mediul militar (respectarea normelor militare, a şefilor şi comandanților, adoptarea comportamentelor dezirabile social) şi, pe de altă parte, modul în care îşi îndeplinesc sarcinile specifice (înțelegerea ordinelor, îndeplinirea lor în contextul unei norme logistice şi de timp, gradul de independență în îndeplinirea sarcinilor).

Studiul s-a efectuat pe un lot de 320 de subiecți, care au fost examinați în vederea reînnoirii contractului şi participării la o misiune de luptă.

În funcție de nivelul studiilor avem următoarea distribuție:

Studii	**Frecvență**	**Procent**
şcoală complementară	1	,3
10 clase	5	1,6
şcoală profesională	134	41,9
liceu	170	53,1
şcoală postliceală	8	2,5
facultate	2	,6
Total	**320**	**100,0**

Vârsta subiecților variază între 23 şi 36 ani, media situându-se în jurul valorii de 29,66 ani ± 0,17.

Anii de vechime ca militar profesionist variază între 1 şi 13 ani, media fiind de 6,55 ani ± 0,16.

Fără vechime precizată		1,8%
Vechime mică	1-2 ani	8,4%
Vechime medie	3-6 ani	33,1%
Vechime mare	7-13 ani	56,6%

Pentru că studiul urmăreşte evidențierea unui model psihologic al militarului profesionist, s-au aplicat probe pentru evaluarea potențialului intelectual (Domino 70) şi pentru evaluarea structurii de personalitate (E.P.Q., F.P.I.). Pentru stabilirea dimensiunilor care caracterizează militarii de profesie, am ales un criteriu extern, reprezentat de aprecierile comandanților de plutoane cu privire la comportamentul disciplinar şi la eficiența profesională a subordonaților, militari profesionişti.

Aprecierea comportamentului disciplinar şi a eficienței profesionale constituie indicatori sintetici, extraşi din „Fişa de caracterizare a militarilor profesionişti", introdusă în unitățile care îndeplinesc misiuni speciale, şi care se completează de către comandanții de plutoane.

În esență, indicatorii sintetici trebuie să respecte principiul rangării: comandanții de plutoane realizează o ordonare a militarilor subordonați din punct de vedere disciplinar şi profesional, plasându-i pe o anumită poziție în cadrul plutonului (de exemplu, al doilea din 27).

Întrucât dimensiunea plutoanelor diferă, prelucrarea statistică a acestor aprecieri a plecat de la transformarea în procente a poziției pe care o ocupă fiecare militar profesionist, astfel încât să obținem date comparabile. Procentele astfel obținute au fost repartizate în trei grupe valorice, conform distribuției gaussiene:

- *în prima grupă, notată cu **1**,* au fost reținuți 22,7% dintre militari, care au primit ***aprecieri bune,*** situându-se pe primele poziții în cadrul plutonului;
- *în a doua grupă, notată cu **2***, au intrat următorii 54,6% dintre militari, care au fost ***mediu apreciați***;
- *în grupa a treia, notată cu **3***, au fost reținuți ultimii 22,7% dintre militari, care au fost ***slab apreciați***, ocupând ultimele poziții în cadrul plutonului.

Pentru prelucrările statistice am luat în calcul numai *datele valide*. De exemplu, în cadrul unei companii, pe lângă plutoanele de 10-19 militari, mai sunt grupe de intervenție alcătuite numai din 2 sau 3 militari profesionişti. Din doi militari, cu necesitate unul ocupă primul loc, dar asta nu înseamnă că cel de-al doilea este slab profesional sau nu are un comportament disciplinar adecvat.

Dispunerea în cele trei grupe valorice este următoarea:

Aprecierea comportamentului disciplinar	frecvență	procent
1 nivel ridicat	63	19,7
2 nivel mediu	174	54,4
3 nivel scăzut	83	25,9
Total	320	100,0

Aprecierea eficienței profesionale	frecvență	procent
1 nivel ridicat	64	20,0
2 nivel mediu	172	53,8
3 nivel scăzut	84	26,3
Total	320	100,0

Testele statistice operează cu măsuri comparabile. De aceea, rezultatele obținute la proba de nivel mental au fost şi ele repartizate în trei grupe valorice, plecând de la cele nouă clase standard stabilite conform etaloanelor utilizate în selecția militarilor profesionişti:

- **grupul 1** – cuprinde staninele 7-9, în care sunt repartizați cei considerați a avea un **nivel mental ridicat**;
- **grupul 2** – cuprinde staninele 4-6, în care au intrat cei cu un **nivel mental mediu**;
- **grupul 3** – cuprinde staninele 1-3, corespunzătoare celor cu un **nivel mental scăzut**.

În notarea grupurilor de nivel mental am păstrat aceeaşi ordonare, ca în cazul aprecierilor.

Nivel mental	frecvență	procent
1 ridicat	82	25,6
2 mediu	197	61,6
3 slab	41	12,8
Total	320	100,0

Acelaşi raționament l-am folosit şi pentru gruparea militarilor în funcție de structura de personalitate:

- **grupul 1** – cuprinde staninele 7-9, în care sunt repartizați cei considerați a avea o **structură de personalitate bine echilibrată, stabilă**;
- **grupul 2** – cuprinde staninele 4-6, în care au intrat cei cu o **structură de personalitate fără accentuări**;
- **grupul 3** – cuprinde staninele 1-3, corespunzătoare celor cu o **structură mai puțin stabilă**, cu unele accentuări.

Am analizat aprecierile din perspectiva unor factori care le-ar putea influența. Deşi graficele obținute în urma analizelor ANOVA indică diferențe între aprecieri în funcție de nivelul de instrucție şi starea civilă, acestea nu sunt semnificative.

Aprecierea eficienței profesionale		1,000	,126*
Nivel mental			1,000

	Aprecierea comportamentului disciplinar	Aprecierea eficienței profesionale	Nivel mental
Aprecierea comportamentului disciplinar	1,000	,664**	,096

În continuare am operat în sensul stabilirii coeficienților de corelație între aprecierea comportamentului disciplinar şi a eficienței profesionale, precum şi între aprecieri şi nivelul mental.

După cum se observă, aprecierile comportamentului disciplinar corelează pozitiv şi înalt semnificativ (p=0,01) cu aprecierile eficienței profesionale, ceea ce înseamnă că cele două aprecieri variază în acelaşi sens, cu alte cuvinte, **de regulă, cei bine apreciați din punct de vedere disciplinar sunt bine apreciați şi din punct de vedere profesional**.

Gruparea rezultatelor obținute la testul de nivel mental corelează semnificativ (p<0,05) şi pozitiv cu aprecierile realizate din punct de vedere profesional. Se poate afirma că **testul de nivel mental este un predictor al performanțelor profesionale**, cei cu un nivel mental mai scăzut tinzând să obțină aprecieri mai slabe din punct de vedere profesional.

Corelații pozitive semnificative, la praguri situate între 0,01 şi 0,05, se stabilesc şi între aprecierile realizate de către comandanți şi unele scale ale chestionarelor de personalitate.

	A.c.d	A.e.p.	N1	A2	D3	E4	S5	C6	Td7	I8	Fd9	E10	Nle 11	M12
A.c.d.	1,000	***,664*****	,082	-,025	,101	,044	***,170*****	***,139****	***,113****	,078	,051	,087	***,146*****	***,133****
A.e.p.		1,000	***,161*****	-,033	***,156*****	,097	***,187*****	***,144****	***,149*****	,086	-,048	,094	***,184*****	***,160*****

	A.c.d.	A.e.p.	E	L	P	N	C
A.c.d.	1,000	***,664*****	***,132****	,028	-,087	,095	,049
A.e.p.		1,000	***,160*****	-,030	,020	,074	-,014

Notă: A.c.d. – Aprecierea comportamentului disciplinar
A.e.p. – Aprecierea eficienței profesionale

Se înregistrează diferențe semnificative între nivelul ridicat (grupul 1) *şi cel scăzut* (grupul 3) al aprecierilor, în funcție de structura de personalitate. Am luat în analiză aceste grupuri de aprecieri, considerându-le ca extreme între care este cel mai probabil să apară diferențe semnificative.

Aprecierea comportamentului disciplinar şi profesional este influențată de echilibrul şi stabilitatea structurii de personalitate, dar şi de atitudinea generală față de activitate.

Interpretări şi concluzii

Cercetările bazate pe teoriile factorilor de personalitate, bogate în modele explicative, s-au centrat inițial pe evaluarea inteligenței, considerată ca latură rezolutiv-productivă a personalității, ce asigură succesul într-o gamă largă de activități. Din această perspectivă s-a stabilit că rapiditatea în luarea deciziilor, siguranța raționamentelor, flexibilitatea gândirii, uşurința în adaptarea la situații noi sunt calități absolut necesare unui militar eficient şi presupun o cotă de inteligență cel puțin de

nivel mediu. Persoanele cu un nivel mental peste medie par să obţină mai uşor performanţe în profesie. În studiul nostru, inteligenţa nu pare să reprezinte un factor important în aprecierea comportamentului disciplinar. Deşi inteligenţa este o condiţie necesară, nu este şi suficientă; ea poate conferi o probabilitate de reuşită, dar numai în corelaţie cu alţi factori.

Predicţia cu privire la performanţă în baza trăsăturilor trebuie analizată prin prisma sistemelor motivaţionale, a sistemelor de recompensă, care încurajează impulsivitatea, precum şi a celor de pedeapsă, care sprijină anxietatea, conform teorie lui Gray. O explicaţie ar putea fi că, de exemplu, extraverţii (impulsivii) par să fie mai puternic condiţionaţi de recompense decât cei introvertiţi, cu un nivel scăzut de impulsivitate. De asemenea, la persoanele cu un nivel înalt al anxietăţii şi, implicit, şi cel al nervozităţii, este posibil să apară o condiţionare mai intensă la semnalele de pedeapsă. (după Matthews, G., Deary, I.J., Whiteman, M.C., 2005)

Aprecierea comportamentului disciplinar ia în calcul aspecte legate de sociabilitate, calm, tendinţa de dominare, stabilitatea emoţională, extraversie, masculinitate.

Aprecierea eficienţei profesionale este în strânsă legătură cu nevrozismul, depresia, sociabilitatea, calmul, tendinţa de dominare, stabilitatea emoţională, masculinitatea, extraversia.

Există tendinţa de a aprecia mai bine persoanele sociabile, care au capacitatea de a simţi şi exprima adecvat emoţiile, persoanele optimiste, care îşi asumă responsabilităţi şi au capacitatea de a acţiona independent, în condiţiile respectării ordinelor.

Sunt consideraţi mai performanţi militarii care rezonează afectiv mai puţin amplu şi nu au tendinţa să somatizeze afectele, care sunt mulţumiţi şi siguri de sine, cu o dispoziţie echilibrată, relaxaţi, degajaţi, capabili să stabilească un raport emoţional bun cu cei cu care colaborează, cu capacitate de concentrare a atenţiei asupra sarcinilor şi semenilor. Este posibil să interpretăm corelaţia dintre aprecierea eficienţei profesionale şi scala de depresie din inventarul de personalitate Freiburg ca o condiţionare faţă de sistemul de pedeapsă.

Sunt apreciate atitudinile tolerante, ponderate, tactul, atitudinile înţelegătoare, maleabilitatea. Se consideră mai eficienţi subordonaţii cu o dispoziţie stabilă şi echilibrată, bine dispuşi, cu o bună capacitate de concentrare a atenţiei.

Bibliografie

1. Briggs Myers, I. (1998). **A Guide to Understanding your result on the Myers - Briggs Type Indicator.** Sixth Edition. Consulting Psychologists Press. Palo Alto. California
2. Janowitz, M. (1960). **The Professional Soldier. A Social and Political Portrait**, The Free Press, New York.
3. Jung, C.G. (1997). **Tipuri psihologice**, Editura Humanitas, Bucureşti
4. Matthews, G., Deary, I.J., Whiteman, M.C. (2005), **Psihologia personalităţii. Trăsături, cauze, consecinţe**, Iaşi, Polirom

5. Minulescu, M. (1996)*,* **Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică***,* Bucureşti, Garell Publishing House
6. Schneider, B. (1987)*,* **The people make the place**, Personnel Psychology, nr.40
7. Şchiopu, U. (2002)*,* **Introducere în psihodiagnostic**, Bucureşti, Editura Fundației Humanitas
8. Tieger, P., Barron-Tieger, B. (1998). **Descoperirea propriei personalității***,* Bucureşti, Editura Teora

EVALUAREA ŞI ASISTENȚA PSIHOLOGICĂ A POLIȚIŞTILOR CARE PREZINTĂ COMPORTAMENTE DEZADAPTATIVE

Schiffbeck Mihaela[*]
Micu Nicoleta[**]

În lucrarea de față am dorit să prezentăm o metodologie de evaluare şi asistență psihologică a polițiştilor care prezintă comportamente dezadaptative şi concluziile desprinse în urma aplicării acesteia într-o fază de început. În cadrul studiului s-au realizat întâlniri cu şefii nemijlociți şi direcți, au fost completate 55 de fişe de evaluare pentru polițiştii care prezintă comportamente dezadaptative şi s-au realizat 32 interviuri de cunoaştere cu aceştia din urmă. Principalele comportamente dezadaptative identificate în urma studiului sunt: lipsa/diminuarea motivației în muncă, rezultate slabe în muncă, probleme de comunicare şi adaptare, consum de alcool, jocuri de noroc, accidente rutiere. Studiul poate sta la baza realizării planurilor de asistență psihologică profilactică, primară şi recuperatorie (individuală şi de grup), iar prezenta metodologie va fi dezvoltată în funcție de necesități.

I. Metodologie de evaluare şi asistență psihologică a polițiştilor care prezintă comportamente dezadaptative

1. Motivație

Având în vedere riscurile (pentru individ şi instituție) pe care le prezintă un polițist cu comportament dezadaptativ la locul de muncă sau în afara acestuia care are repercusiuni şi în activitatea profesională (comportament necorespunzător în relațiile cu şefii şi/sau colegii, probleme de comunicare, consum de alcool, capacitate profesională slabă, lipsa/diminuarea motivației în muncă, probleme de adaptare, starea sănătății fizice, probleme familiale, accidente rutiere cu vinovăția polițistului etc.) se impune analizarea cauzelor care au generat astfel de probleme în vederea identificării unor măsuri eficiente de intervenție psihologică.

2. Obiective

O1. Identificarea contextului psihosocial (factori de personalitate, mediul familial, mediul de lucru, natura solicitărilor postului, anturajul etc.) care afectează atitudinea şi comportamentul polițistului.

---

[*] Ofițer psiholog – I.P.J. Timiş
[**] Ofițer psiholog – I.P.J. Timiş

O2. Asigurarea condițiilor privind adaptarea polițistului la locul de muncă, creşterea performanțelor personale, remisiunea stărilor disfuncționale, menținerea sănătății psihice (asistență psihologică primară şi/sau recuperatorie).

O3. Depistarea eventualelor disfuncționalități la nivel psihic şi identificarea gradului de diminuare a capacității de muncă şi, după caz, clasarea medicală.

3. Mod de desfăşurare

a) Interviu individual: polițistul care are comportament dezadaptativ, colegi, şeful direct, membrii familiei (când este necesar) – (maxim 4 subiecți/psiholog/zi) – minim 45 minute;
b) Administrare teste psihologice – timp de lucru variabil şi emiterea avizului „recomandat/nerecomandat";
c) Asistență psihologică (în cazul avizului „nerecomandat"): maxim 50 minute/şedință (minim 3 şedințe). Dacă este cazul, monitorizare pe termen de minim 6 luni.
d) Emiterea avizului „apt/inapt".

4. Procedura de lucru

1. Dispoziția şefului inspectoratului privind evaluarea psihologică în situația apariției unor comportamente dezadaptative, în baza art. 22 din Ordinul MIRA nr. 257 din 01.08.2007 privind activitatea de psihologie în Ministerul Internelor şi Reformei Administrative;
2. Întâlniri cu şefii structurilor I.P.J. Timiş pentru instruirea privind referirea cazurilor;
3. Transmiterea de către şefii structurilor I.P.J. Timiş către ofițerii psihologi din cadrul S.M.R.U. fişa de evaluare a polițistului care prezintă comportament dezadaptativ (ANEXA 1). Raportul va avea caracter secret de serviciu;
4. Programarea activităților (interviuri, administrare teste psihologice, şedințe de asistență psihologică);
5. Aplicarea metodelor şi tehnicilor de lucru specifice activității de evaluare psihologică;
6. Corecția chestionarelor şi interpretarea datelor;
7. Interviuri cu şeful direct, colegi şi membrii familiei (când este cazul);
8. Interviu cu polițistul care prezintă un comportament dezadaptativ;
9. Întocmirea dosarelor cu documentele necesare gestionării datelor de psihologie în urma evaluării psihologice: carnet psihologic, aviz, profil psihologic etc.;
10. Întocmirea raportului individual de evaluare psihologică (în urma evaluării psihologice din cadrul asistenței psihologice);
11. Stabilirea unui plan personalizat de asistență psihologică – în funcție de situație se pot include în planul de asistență psihologică şi membrii familiei polițistului (numai cu acordul personal);
12. În cazul identificării unor afecțiuni psihice, psihologul va propune trimiterea polițistului pentru consult medical de specialitate (cf. art. 58 alin. 2 din Ordinul MIRA nr. 257 din 01.08.2007 privind activitatea de psihologie în Ministerul Internelor şi Reformei Administrative).

5. Metode şi documente

În funcție de scopul urmărit în procesul de evaluare, psihologul va utiliza: chestionare de personalitate, teste standardizate creion – hârtie, teste proiective, teste sociometrice pentru cunoaşterea relațiilor interpersonale ce se derulează în cadrul micrograpului de muncă, interviu individual (polițist, şef, colegi, familie), observația în timpul interviului şi aplicării probelor, anamneza, studiul documentelor de personal.

Documentele utilizate, completate, întocmite în urma evaluării psihologice: registru de evidență a carnetelor psihologice, registrul de asistență psihologică, carnet psihologic, fişă anamnestică, fişă de observație, foi de răspuns la teste, foile cu răspunsul la chestionare, raport individual de evaluare psihologică, dosare de arhivă.

6. Precizări finale

Termen: permanent

Lunar şi anual se va transmite la I.G.P.R. – D.M.R.U. – Serviciul de Psihologie şi Analiză Organizațională situația privind cadrele problemă (câte persoane, ce s-a făcut, ce urmează să se facă în cazul lor).

Aplicarea metodologiei se va realiza de către ofițerii psihologi din cadrul serviciului Management Resurse Umane (referire din partea şefilor structurilor I.P.J. Timiş şi/sau la dispoziția inspectorului şef, autosesizare).

II. Analiza şi interpretarea rezultatelor

Metodologia prezentată a fost pusă în aplicare începând cu ianuarie 2008. În primul trimestru al anului s-au primit 55 de fişe de evaluare de la şefii diferitelor structuri ale Inspectoratului de Poliție al Județului Timiş şi Secției Regionale de Poliție Transporturi Timişoara. Astfel, din cadrul I.P.J. Timiş au fost referite 52 de cazuri, iar din cadrul S.R.P.T.T. au fost referite 3 cazuri. Astfel, din totalul de 1900 polițişti, doar 55 au fost identificați ca având comportamente dezadaptative.

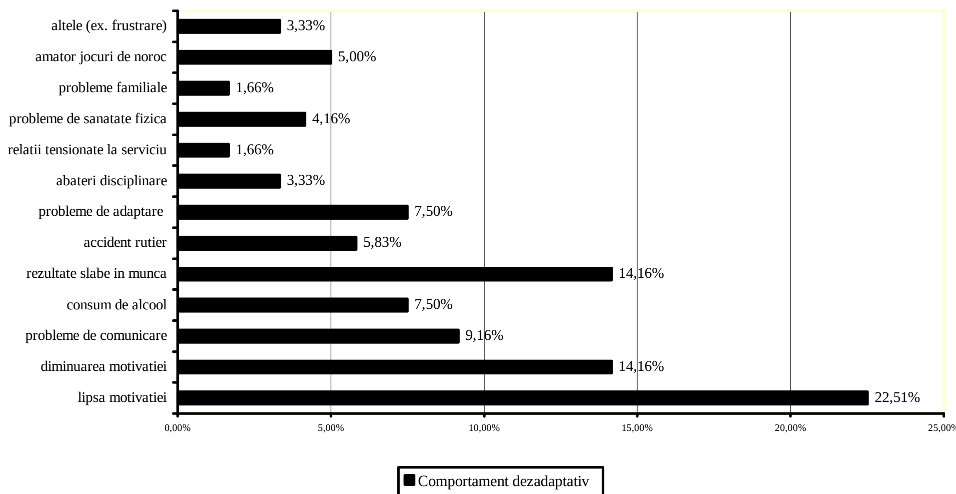
Principalele comportamente dezadaptative rezultate în urma prelucrării datelor din fişele de evaluare sunt: comportament necorespunzător în relațiile cu şefii şi/sau colegii, probleme de comunicare, consum de alcool, capacitate profesională slabă, lipsa/diminuarea motivației în muncă, probleme de adaptare, starea sănătății fizice, probleme familiale, accidente rutiere cu vinovăția polițistului, jocuri de noroc.

Din aprecierea şefilor a reieşit faptul că polițiştii prezentau unul sau mai multe comportamente dezadaptative. În total a reieşit o frecvență de 120 comportamente dezadaptative, din care (vezi Graficul 1):

– lipsa motivației, neimplicare în muncă – 27 cazuri (22,5%);
– diminuarea motivației – 17 cazuri (14,16%);
– probleme de comunicare – 11 cazuri (9,16%);
– consum de alcool – 9 cazuri (7,5%);
– rezultate slabe în muncă – 17 cazuri (14,16%);
– accidente rutiere cu vinovăția polițistului, în ultimii 3 ani – 7 cazuri (5,83%);
– probleme de adaptare la condițiile de muncă, sarcini etc. – 9 cazuri (7,5%);
– abateri disciplinare (ex. întârzieri la program) – 4 cazuri (3,33%);
– relații tensionate la serviciu – 2 cazuri (1,66%);

– probleme de sănătate fizică – 5 cazuri (4,16%);
– probleme familiale – 2 cazuri (1,66%);
– amatori jocuri de noroc – 6 cazuri (5%);
– altele (ex. frustrare) – 4 cazuri (3,33%).

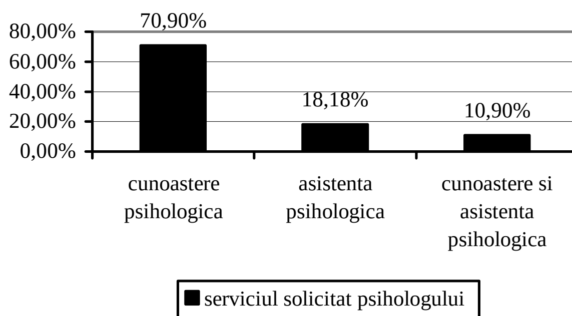
Din totalul poliţiştilor care au fost referiţi către psiholog, 3 persoane (5,45 %) sunt în prag de pensionare. În aceste cazuri se va avea în vedere şi implicaţiile psihologice ale acestui prag existenţial şi se va asigura asistenţa psihologică necesară.



Grafic 1. Reprezentarea procentuală a comportamentelor dezadaptative identificate de şefii poliţiştilor

În aceste cazuri şefii au solicitat următoarele servicii din partea psihologului (vezi Graficul 2):

– cunoaştere psihologică – 39 cazuri (70,9%);
– asistenţă psihologică – 10 cazuri (18,18%);
– cunoaştere şi asistenţă psihologică – 6 cazuri (10,9%).



Grafic 2. Reprezentarea procentuală a serviciului solicitat psihologului de către şefi, pentru poliţiştii care prezintă comportamente dezadaptative

Asistență psihologică a fost solicitată pentru polițiştii care au probleme de comunicare şi nu se implică în muncă, consumă alcool, au probleme de adaptare, probleme familiale, au motivație diminuată.

Majoritatea şefilor au solicitat cunoaştere psihologică pentru a-şi cunoaşte mai bine subalternii şi pentru a şti cum să abordeze anumite situații, cum să se comporte cu aceşti polițişti pentru a-i sprijini în realizarea optimă a sarcinilor de serviciu.

Din totalul polițiştilor care au fost identificați de către şefi ca având comportamente dezadaptative, 23,63% (13 polițişti) au obținut în ultimul an rezultate bune şi/sau foarte bune în muncă.

Au existat situații când din analiza cazului referit de către şef, s-a identificat o situație problematică la nivelul grupului de muncă şi s-a recurs la realizarea unei analize a climatului organizațional.

Până în prezent s-au realizat 39 interviuri: 32 cu polițiştii identificați de către şefi ca prezentând comportamente dezadaptative, 5 cu şefii, 2 cu membrii familiei. Polițiştilor li s-au aplicat teste proiective şi s-a completat fişa anamnestică.

III. Direcții de continuare

Această activitate se va continua cu finalizarea interviurilor, realizarea evaluării psihologice şi întocmirea unor planuri personalizate de asistență psihologică (după caz, primară sau recuperatorie).

Activitatea de completare a fişelor de evaluare de către şefi va continua, iar acestea vor fi trimise ofițerilor psihologi de fiecare dată când va fi necesar.

În funcție de problemele identificate în urma evaluării şi asistenței psihologice a polițiştilor care prezintă comportamente dezadaptative, se vor întocmi şi derula programe țintite de profilaxie psihologică şi igienă mintală. Acestea, în funcție de priorități, sunt destinate: întregului personal, personalului cu risc mai mare decât a mediei de apariție a manifestărilor dezadaptative şi / sau personalului cu risc înalt de apariție a disfuncțiilor psihice.

IV. Limitări

Prezenta metodologie se va îmbunătăți pe parcurs în funcție de necesități.

Pentru implementarea metodologiei este nevoie de susținerea comenzii unității, fiind necesară conştientizarea acestui demers de către şefii nemijlociți şi asumarea responsabilității de către aceştia.

Este necesară o delimitare conceptuală mai clară a termenului de „comportament dezadaptativ”. În acest sens, comportamentele dezadapatative rezultate în urma prelucrării fişelor de evaluare pot fi subiective, în funcție de persoana care face aprecierea. Comportamentele dezadaptative propuse nu sunt exhaustive, suportând completări ulterioare, atât din partea specialiştilor, cât şi a persoanelor care fac aprecieri la adresa comportamentului polițiştilor.

Un aspect desprins din practica curentă şi care pune în dificultate munca psihologului este legat de modul în care se solicită sprijinul psihologului, existând situații în care solicitarea este doar verbală pentru protejarea relației şef – subaltern. În aceste situații fiind dificilă atingerea subiectelor sensibile (ex. „comunicare defectuoasă cu şeful”) în cadrul interviului. Aceste cazuri nu fac obiectul prezentei lucrări.

Concluzii

Principalele concluzii desprinse în urma studiului efectuat sunt următoarele:

– aria de comportamente dezadaptative este variată, existând persoane care prezintă mai multe tipuri de astfel de comportamente;

– frecvența cea mai mare este înregistrată de lipsa / diminuarea motivației în muncă, urmată de rezultatele slabe în muncă, probleme de comunicare, de adaptare şi consum de alcool;

– prezența unor astfel de comportamente la polițişti nu corelează întotdeauna cu rezultatele slabe în muncă, existând un procent de 23,63 % cu rezultate bune şi foarte bune în muncă.

Cazurile identificate sunt puține în raport cu numărul total de cadre şi nu reflectă în totalitate situația reală. Cu toate acestea, fiecare caz merită atenție având în vedere importanță pentru imaginea instituției, performanța în muncă, climatul organizațional şi implicațiile asupra individului.

Bibliografie

1. *** Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea şi funcționarea Colegiului Psihologilor din România
2. *** Hotărârea nr. 788/2005 privind normele metodologice de aplicare a Legii nr. 213/2004
3. *** Ordinul MAI nr. 257/2007 privind activitatea de psihologie în MAI
4. *** Normele metodologice privind activitatea de asistență psihologică în MAI nr. 149206/ 14.12.2006

ANEXA 1

FIŞĂ DE EVALUARE NR._____

Poliţistul evaluat ……………………………..………..…. Gradul ……………….….
Vârsta …............... Vechimea în MIRA ……………….
Unitatea …………………................... Formaţiunea……………………….…...
Şeful nemijlocit/direct (evaluator) ……………………………………………….

1. Bifaţi, dacă este cazul, prezenţa unuia sau mai multor comportamente dezadaptative la poliţistul evaluat, cuprinse în tabelul de mai jos:

Comportament dezadaptativ	Prezenţa	Absenţa
Neimplicare / lipsa motivaţiei în muncă		
Abateri disciplinare (ex. întârzieri la program)		
Consum de alcool în timpul / în afara serviciului		
Are relaţii tensionate la lucru		
Are relaţii tensionate în familie		
Comunicare defectuoasă cu şeful		
Concedii medicale dese		
Motivaţia sa pare să se fi diminuat în ultimul timp		
Accident rutier în ultimii 3 ani		
Se supără uşor		
Este prea preocupat încât nu se poate relaxa		
Altele, care………………………………………………		

Informaţii suplimentare privind comportamentele dezadaptative prezente:
……………………………………………………………………………………………
…..…………………………………………………………………….…………………
……………………………………………………………………………………………

2. Dacă poliţistul se află în una din situaţiile:

- cu probleme de adaptare (transferat de curând)
- cu probleme de sănătate fizică/psihică
- cu probleme materiale/financiare
- divorţ
- în prag de pensionare

3. Care au fost calificativele poliţistului obţinute pentru rezultatele în muncă în ultimii 2 ani?
....

4. Înaintea acordării calificativului anual, ați avut un interviu cu lucrătorul de poliție evaluat?

DA / NU

5. Acum vă rugăm să apreciați această persoană având în vedere competența sa generală, eficiența cu care îşi îndeplineşte sarcinile, cantitatea şi calitatea muncii depuse, relațiile cu colegii şi cu superiorii, inteligența, interesul, responsabilitatea de care dă dovadă. Având în vedere toate aceste elemente vă rugăm să-l plasați în una din pozițiile următoare, comparativ cu cei ce îndeplinesc aceeaşi muncă cu el:

- Între primii 25%
- În jumătatea de sus, dar nu printre primii 25%
- În jumătatea de jos, dar nu printre ultimii 25%
- Între ultimii 25%

6. Ce sprijin considerați că poate acorda psihologul în acest caz?:
– cunoaştere psihologică
– asistența psihologică a polițistului
– asistența psihologică a familiei polițistului

Data evaluării…………...   Semnătura evaluator ……………………

CUPLUL PENAL VICTIMĂ–AGRESOR DIN PERSPECTIVA INFRACȚIUNILOR CU VIOLENȚĂ

Sorin Stănică★

Prezenta lucrare îşi propune să evidențieze rolul activ al victimei în producerea infracțiunilor cu violență, participarea acesteia în raport cu agresorul său, precum şi importanța acestui fapt în munca de poliție. Lucrarea conține trei capitole, care conțin: noțiuni teoretice în primul, spețe demonstrative în cel de-al doilea şi concluzii în al treilea.

I. Noțiuni generale

În conformitate cu Dicționarul Explicativ al Limbii Române, ediția 1998, noțiunea de victimă este:

1. Persoană care suferă chinuri fizice sau morale din partea oamenilor, a societății, ori din cauza propriilor greşeli etc.
2. Persoană care suferă de pe urma unei întâmplări nenorocite (boală, accident, jaf, crimă etc.).
3. (În antichitate) Animal sau om care era sacrificat unui zeu.

Plecând de la acest cadru general, psihologia judiciară defineşte victima ca fiind persoana umană care suferă direct sau indirect consecințele fizice, materiale sau morale ale unei acțiuni sau inacțiuni criminale. O altă definiție numeşte victima persoana care, fără să-şi fi asumat conştient riscul, deci fără să vrea, ajunge să fie lezată în urma unei acțiuni sau inacțiuni de natură infracțională. Foarte important de precizat este că nu orice persoană lezată într-o acțiune infracțională este o victimă în sensul abordat de psihologia judiciară (avem aici exemplul legal al legitimei apărări reglementată de art. 44 C. pen. unde victima potențială devine autor justificat, iar autorul inițial devine persoană lezată).

În contextul actual, nu putem să vorbim despre victime dacă nu vorbim şi despre agresor. În această ordine de idei, este introdus termenul de „complex criminogen", prin care desemnăm studiul asupra criminalului, cât şi cel asupra victimei. Pentru înțelegerea acestui aspect este utilizată şi noțiunea de cuplu penal victimă-infractor***.*** Statusul sau ipostaza de victimă presupune acțiunea unui agent

★ Jurist, M.I.R.A., I.G.P.R.

victimizator, reprezentat de persoana infractorului. Codul Penal al României defineşte autorul de infracțiune la art. 24, astfel: este persoana care săvârşeşte în mod nemijlocit fapta prevăzută de legea penală.

Profesorul german Hans von Hentig, în lucrarea „Criminalul şi victima sa", este unul din primii criminologi care atrage atenția că între autor şi victimă există o interdependență, un „parteneriat" din interacțiunea lor rezultând uneori schimbarea rolurilor prin victimizarea infractorului. Von Hentig este primul care abordează rolul activ al victimei în cuplul penal, în sensul rolului declanşator al acesteia în desfaşurarea activității infracționale a autorului.

Dacă la începutul studierii comportamentelor umane în raport cu criminalitatea obiectul studiului îl constituia persoana infractorului (vezi teoriile lui Cesare Lombroso referitoare la tipologia infractorului pe considerente fizice în sensul că orice criminal poate fi deosebit de necriminal prin faptul că la primul apar anomalii fizice – „stigmate“), în ultima perioadă tot mai multe studii se axează pe studiul victimei, având în vedere faptul că practic, orice membru al societății poate deveni victima unei infracțiuni. Continuarea acestui raționament este faptul că prin cunoaşterea psihologiei victimei, societatea poate lua măsuri prin intermediul organismelor abilitate (legislativ, executiv, societatea civilă) pentru reducerea factorilor de risc victimal şi implicit a victimizării membrilor ei.

Când se discută despre victimă, trebuie avută în vedere şi înțeleasă relația dintre aceasta şi infractor. Această relație scoate în evidență rolul jucat de victimă în declanşarea mecanismelor latente ale infractorului. Altfel spus, direct sau indirect, victima poartă o parte din vină în desfăşurarea actului infracțional. Pornind de la aceste considerente, în literatura de specialitate este introdus conceptul de „potențial de receptivitate victimală” care se poate traduce simplu prin grad de vulnerabilitate victimală a unui individ.

Gradul de vulnerabilitate victimală este condiționat de: vârstă, sex, aspect bio-constituțional, pregătire socio-culturală, coeficientul de inteligență, caracteristici psiho-comportamentale. Astfel, acesta poate fi precizat cu ajutorul a două categorii de factori:

- factori personali;
- factori situaționali.

Studiile criminologice actuale ne oferă mai multe criterii de clasificare a victimei infracțiunii, cum ar fi:

a. situația şi poziția victimei după comiterea infracțiunii;
b. în funcție de categoria infracțională;
c. în funcție de gradul de implicare şi de responsabilitate al victmei în comiterea infracțiunii;
d. în funcție de gradul de participare şi implicare a victimei;
e. în funcție de factorii psihologici, biologici şi sociali;
f. în funcție de gradul de participare şi răspundere a victimei (din punct de vedere ştiințific este considerată cea mai valoroasă).

Dintre criteriile prezentate mă voi opri doar asupra celui realizat de criminologul american Stephen Schafer în 1977, în lucrarea „Victimologie”, care clasifică victima şi în raport cu agresorul, precum şi cu contribuția ei la săvârşirea actului victimal, respectiv criteriul f) – gradul de participare şi răspundere a victimei, astfel:

- victima care anterior actului infracțional nu a avut nicio legătură cu agresorul, întâlnirea dintre cei doi fiind totalmente întâmplătoare;
- victime provocatoare. Victima a comis ceva, conştient sau nu, față de infractor (exemplu: comportament arogant, legături amoroase cu iubita infractorului, alte acte ce pot fi considerate sfidătoare ori pedepsibile de către agresor);
- victima care a participat la declanşarea actului răufăcătorului. Victima îl influențează pe infractor prin conduită, deşi între ei nu există nicio legatură (afişarea opulenței – bijuterii, telefoane scumpe – femei care umblă noaptea singure în locuri pustii);
- victima slabă din punct de vedere biologic. Persoane cu deficiențe fizice sau tulburări psihice care trebuie supravegheate de alte persoane, copii, bătrâni;
- victima slabă din punct de vedere social. Sunt persoane care aparțin unor grupuri minoritare etnice sau unor religii neagreate de comunitate;
- victima autovictimizată;
- victima politică. Persoana care a suferit din cauza convingerilor politice.

Sub aspectul aceluiaşi criteru, Mendelsohn diferențiază următoarele categorii de victime:

- complet inocente;
- având o vinovăție minoră;
- la fel de vinovate ca infractorul;
- mai vinovate decât infractorul;
- cele mai vinovate (responsabilitate totală);
- simulante.

Referitor la agresor, întâlnim o clasificare după următoarele criterii:

a) în funcție de gradul de conştientizare şi control al comportamentului criminal:

– infractori normali;
– infractori anormali.

b) în funcție de tendința de repetare a acțiunilor criminale:

– infractori recidivişti;
– infractori nerecidivişti.

c) în funcție de gradul de pregătire profesională:

– infractori ocazionali, denumiți de criminologul american Lewis Yablonski, situaționali
– infractori de cariera.

Din categoria celor mai interesante şi mai laborioase încercări de tipologizare şi portretizare a infractorilor o mai menționez pe cea realizată de Lewis Yablonski (1990), folosind drept criteriu modul în care personalitatea infractorului afectează comportamentul lui criminal, care diferențiază patru categorii de criminali:

1. criminali socializați;
2. criminali neurotici;
3. criminali psihotici;
4. criminali sociopați.

1. *Criminalii socializați* sunt cei care prezintă tulburări emoționale mult mai mult decât orice persoană care nu a comis infracțiuni. Ei devin criminali în urma impactului contextului social în cadrul căruia învață reguli şi valori deviante. Aceşti criminali apar mai mult drept violatori ai proprietății decât criminali violenți.

2. *Criminalii neurotici* sunt cei care, în general, comit acte infracționale datorită compulsiunilor neurotice. Spre deosebire de psihotic, neuroticul nu percepe lumea într-un mod distorsionant. Mai mult în mod tipic neuroticii sunt conştienți că există ceva rău în ceea ce priveşte gândirea şi comportamentul lor.

3. *Criminalii psihotici* sunt indivizii cu dezordini severe ale personalității, care au o percepție complet distorsionată asupra societății şi lumii din jurul lor. Spre deosebire de criminalii socializați, psihoticii nu-şi planifică crimele. Cu toate acestea, punctul lor de vedere distorsionat asupra realității şi gândurile lor iluzorii şi înşelătoare pot să-i determine să comită crime. Fiind înclinați să comită în special acte de violență, inclusiv omorul, aceşti criminali pot comite cele mai bizare şi lipsite de sens acte antisociale.

4. *Criminalii sociopați* sunt cei ce sunt caracterizați printr-o personalitate egocentrică. Ei au o compasiune limitată față de alții sau nu au deloc. Datorită marilor tulburări de caracter, ei pot uşor victimiza pe alții cu un minimum sentiment de anxietate sau vinovăție. Deşi cei mai mulți dintre cei care comit acte antisociale prezintă elementul sociopatic, nu poate fi susținută concluzia că toți criminalii sau infractorii sunt clar sociopați.

II. Relația victimă – agresor în cazuistica infracțiunilor cu violență

Spețа 1 – De la viol la incest

În cursul anului 1998, numitul RP, din Bucureşti, membru al unui stabor dintr-o comunitate rromă, aflat sub influența băuturilor alcoolice, hotărăşte să-şi pedepsească fiica în vârstă de 14 ani, numita RL pentru o presupusă greşeală a acesteia pentru care ar fi fost judecată în respectivul stabor. Astfel, profitând de faptul că mama minorei, concubina autorului, nu se afla la domiciliu, numitul RP o loveşte în mod repetat pe minoră şi apoi o violează, amenințând-o cu moartea dacă nu se supune pedepsei, ori dacă va spune cuiva ce i s-a întâmplat.

Acesta este momentul care va marca viața tinerei pentru următorii aproximativ trei ani. În următoarele luni, în acelaşi context – starea de ebrietate a autorului şi lipsa de acasă a mamei victimei – pedeapsa se repetă, până când, la un moment dat, în cursul anului 1999, minora părăseşte domiciliul pentru a trăi în concubinaj cu un individ din comunitate.

Marcată de evenimentele recente, tânăra nu rezistă prea mult timp în relația cu concubinul, iar după o perioadă se întoarce acasă. Aici, cu prima ocazie când se realizează contextul favorabil(în speță lipsa mamei minorei şi starea de ebrietate a agresorului), se consumă un nou act sexual între cei doi, de data aceasta consimțit şi de victimă. Ulterior, minora se reîntoarce la concubin, dar periodic se întoarce acasă unde, evenimentele capătă caracter de repetabilitate ciclică. Aceste secvențe se

desfăşoară până în cursul anului 2001, când sunt depistați de mama minorei, care sesizează organele de poliție, autorul find arestat, judecat şi condamnat pentru săvârşirea infracțiunilor de viol în forma agravată (art. 198 C. pen.) şi incest (art. 203 C. pen).

Analiza psihologică

În primul rând trebuie să remarcăm nivelul socio-educațional şi cultural atât al victimei cât şi al agresorului, mediul intrafamilial marcat de consum de alcool, relații de concubinaj ale membrilor, precum şi statutul social.

Pe de altă parte este uşor de observat devianța comportamental-sexuală a agresorului care repetată declanşează complexul Oedip în subconştientul minorei ceea ce o va face ulterior pe aceasta să consimtă consumarea actelor sexuale. Este de precizat că deşi aflată la rândul ei sub incidența legii penale pentru consumarea infracțiunii de incest minora nu a fost cercetată demostrându-se că în fapt consimțământul ei a fost grav viciat de faptele inițiale ale tatălui.

Analizând speța din punct de vedere tipologic putem situa minora în rândul victimelor provocatoare în accepțiunea lui Stephen Schafer, întrucât victimizarea ei a fost declanşată de o presupusă greşeală față de comunitate. Cât despre agresor, acesta ar putea fi introdus în categoria infractorilor anormali (nu conştientizează gravitatea comportamentului său) şi, paradoxal, deşi fapta se repetă în timp în categoria infractorului situațional, întrucât faptele sale au fost la început declanşate de un act al victimei şi s-au desfaşurat inițial în continuarea aceleaşi rezoluții infracționale.

Speța 2 – Tâlhăria ca profesie

În perioada iunie – iulie 2005 numitul BE, în vârstă de 22 de ani, de profesie ospătar la un restaurant din Bucureşti, consumator de droguri, a hotărât să-şi rotunjească veniturile necesare procurării de heroină. În acest sens şi-a procurat un cuțit de dimensiuni mici care să îi fie de folos în profesia de tâlhar. Astfel pregătit, susnumitul şi-a ales ca loc pentru exercitarea noii profesii zona Cal. Rahovei – Parcul Sebastian din Sectorul 5. Pe parcursul a aproximativ 30 – 40 zile şi-a dezvoltat un mod de operare clasic al autorilor de tâlhării.

Astfel, autorul acționa în intervalul orar 17^{00} – 21^{00} când parcul ori zonele limitrofe erau aglomerate, ceea ce îi facilita atât alegerea victimelor, cât şi trecerea neobservată şi scăparea după săvârşirea faptelor. El îşi alegea victimele din rândul fetelor tinere cu vârste cuprinse între 14 şi 20 de ani, fragile fizic, care şi datorită anotimpului cald afişau la vedere bijuterii, telefoane mobile scumpe şi care în acelaşi timp erau uşor de dominat prin folosirea violenței.

Susnumitul proceda la urmărirea victimelor până la locuințele acestora, situate în aceeaşi zonă. Când victima ajungea la intrarea în scara blocului, autorul grăbea pasul, astfel încât să ajungă la intrare odată cu aceasta. Profitând şi de naivitatea victimelor, care nu aveau nicio suspiciune în a intra în scară şi apoi în lift împreună cu un individ necunoscut, care căuta să îşi ascundă trăsăturile feței sub o şapcă de culoare albă sau galbenă (diferea de la o faptă la alta),

numitul BE pătrundea în lift împreună cu victimele. Aici, întreba victima la ce etaj urcă şi pretindea întotdeauna că merge la un etaj diferit, de obicei mai sus. După

ce liftul parcurgea 2-3 etaje, autorul îl bloca între etaje şi cu repeziciune prindea victima de gât, zonă în care îi punea cuțitul pe care îl avea asupra sa (pe două dintre victime chiar le-a taiat uşor producându-le excoriații în zona gâtului) şi sub amenințarea cu omorul dacă țipă, ori nu se supun, le deposeda de bijuterii, ceasuri, telefoane mobile, bani. Imediat, pornea cu liftul la parter părăsind apoi locul faptei înainte ca victimele să poata alarma pe cineva.

Folosind acest mod de operare, aproape copiat la indigo de fiecare dată, numitul BE a tâlhărit nouă tinere pe care le-a deposedat de bunuri în valoare totală de aproximativ 10.000 RON la valoarea de la data savârşirii faptelor. Autorul a fost în final identificat, arestat şi trimis în judecată pentru săvârşirea a 9 infracțiuni de tâlhărie conform art. 211 C. Pen.

De precizat că pentru a comite trei din cele nouă infracțiuni, autorul s-a învoit pentru aproximativ o oră de la serviciu, care se afla aproape de zona în care acționa.

Analiza psihologică

Spre deosebire de speța anterioară la prezenta regăsim un agresor cu un nivel de educație mai ridicat, ceea ce-l face însă să-şi planifice minuțios faptele. În acelaşi timp, el dă dovadă de instabilitate emoțională, dezechilibru existențial cauzate de consumul de stupefiante, având şi o conduită duplicitară (deşi aparent era o persoană corectă, cu un serviciu stabil, periodic se transforma într-un infractor cu sânge rece, gata să provoace suferințe grave victimelor sale în caz că se opuneau).

Din punct de vedere tipologic analizând acțiunile sale îl putem situa în rândul infractorilor normali recidivişti de carieră. Totodată, după clasificarea lui Yablonski îl putem încadra în rândul criminalilor sociopați.

Referitor la victime, remarcăm că sunt persoane cu un grad ridicat de vulnerabilitate victimală, date fiind caracteristicile bio-constituționale (femei tinere) şi psihocomportamentale (dau dovadă de naivitate, au dorință de epatare).

Din punct de vedere tipologic putem situa victimele în categoria celor care au participat la declanşarea actului răufăcătorului prin afişarea opulenței şi comportament neglijent față de siguranța proprie.

III. Concluzii

Din analiza celor două spețe prezentate putem remarca existența „complexului criminogen” în totalitatea sa, în sensul că în ambele împrejurări victima a avut un rol activ în declanşarea mecanismului criminal manifestat cu violență din partea agresorului. „Parteneriatul” victimă – autor este mult mai pronunțat în prima situație, mergând până acolo că victima ajunge să consimtă victimizarea.

Specificul infracțiunilor ce presupun folosirea violenței constă în aceea că victima contribuie ca un agent provocator la acțiunile agresorului, fie prin atitudini directe față de acesta, fie prin calități psiho-fizice ce o fac vulnerabilă la agresiune.

Cunoaşterea de către polițişti a acestor tipologii şi a relației victimă-infractor şi-a dovedit utilitatea în combaterea infracțiunilor cu violență din chiar speța a doua, unde, fără a se apela la un specialist, s-a reuşit profilarea autorului faptelor, ceea ce

a uşurat activitatea de identificare a acestuia. De asemenea, acest fapt prezintă importanță şi în activitățile de prevenire a unor astfel de infracțiuni prin o mai bună posibilitate de identificare a persoanelor cu grad ridicat de vulnerabilitate victimală, a celor cu disponibilitate de a săvârşi astfel de fapte şi a activităților ce trebuie întreprinse pentru reducerea riscului de victimizare.

Bibliografie

1. Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan”, **Dicționarul explicativ al limbii române***,* Editura Univers Enciclopedic, 1998
2. Codul penal
3. Tiberiu Bogdan, Ioan Sântea, Rodica Drăgan Cornianu – **Comportamentul uman în procesul judiciar**, Serviciul editorial şi cinematografic, Bucureşti 1983
4. Tudorel Butoi, Ioana Teodora Butoi – **Tratat universitar de psihologie judiciară***,* Pinguin Book, Bucureşti, 2006
5. Tudorel Butoi, Ioana Teodora Butoi, Doinel Dinuică, Valentin Iftenie ş.a. – ***Victimologie şi psihologie victimală****,* Pinguin Book, Bucureşti, 2008
6. Tudorel Butoi, Voicu Zdrenghea, Nicolae Mitrofan – ***Psihologie judiciară****,* Casa de editură şi presă « Şansa », Bucureşti, 1992

PREDICTIBILITATEA MANIFESTĂRILOR ATITUDINALE PERSONALE PRIN PRISMA CUNOAŞTERII ANUMITOR ASPECTE ALE STRUCTURII PERSONALITĂȚII

Cristina Verza★

Pornind de la ideea că, atitudinea este caracterizată de o dinamică specifică, definită pe de-o parte de poziția preferențială/repulsivă a subiectului față de ambianță iar pe de altă parte de diversele manifestări comportamentale, am elaborat un chestionar care are ca scop surprinderea acestui aspect. Etapele metodologice, prezentate pe scurt în cele ce urmează, descriu modul de lucru, prelucrările statistice realizate, precum şi corelațiile acestui chestionar cu alte probe psihologice consacrate. În cercetare se regăsesc descrieri ale diferitelor categorii de atitudini prin prisma trăsăturilor de personalitate dar şi făcând apel la „adjective" ale percepției interpersonale utilizate în mod curent de indivizi.

I. Aspecte definitorii ale grupului de atitudini în configurarea caracterului

Ca structură psihică individuală, relativ stabilă şi definitorie pentru om, caracterul exprimă valoarea morală, descriind profilul psihomoral (cunoscut şi sub denumirea de profil caracterial) al fiecăruia. **M. Golu** (2000) considera că, din punct de vedere psihologic, orice individ cât de cât normal, născut şi crescut într-un mediu social, în comunicare şi interacțiune cu alții, îşi structurează pe baza unor complexe transformări în plan cognitiv, afectiv, motivațional, un anumit mod de raportare şi reacție la situațiile sociale, adică un anumit profil caracterial. Caracterul îl pune pe individ în contact cu realitatea, îl leagă de aceasta, având astfel o funcție adaptativă. Apare astfel necesitatea existenței unui coeficient de flexibilitate al structurii caracteriale, care să permită perfecționarea, corecția şi reorganizarea acesteia,deoarece, în principiu, caracterul este modelabil pe toată perioada vieții individului.

În încercarea de a înțelege cât mai bine caracterul, de-a lungul timpului au apărut două curente psihologice: unul dintre acestea, acceptând în sfera noțiunii de caracter însuşirile genotipice şi pe cele fenotipice – cărora le este recunoscută importanța – elimină deosebirile dintre temperament şi caracter; celălalt curent, aborbează caracterul numai prin raportarea acestuia la însuşirile fenotipice, fapt ce marchează diferența calitativă între caracter şi temperament. Cel de-al doilea curent, valorizat de **M. Golu** (2000), certifică

★ Ofițer psiholog dr., M.I.R.A., I.G.P.R.

caracterul ca o entitate distinctă a sistemului personalității. Reprezentând o dimensiune esențială, caracterul defineşte orice personalitate individuală în contextul relațiilor sociale, diferențiind personalitățile între ele, mai mult sau mai puțin.

Caracterul nu apare la naştere, ci se conturează treptat în funcție de mediu şi de educație, prin asimilarea relațiilor sociale, el structurându-se numai în interacțiunea individului cu mediul socio-cultural.

Atitudinea, ca element fundamental al caracterului, constituie o construcție psihică sintetică, ce reuneşte elemente intelectuale, afective, volitive şi reprezintă totodată şi poziția internă adoptată de o persoană față de situația socială în care este pusă, fiind o verigă de legătură între starea psihologică internă dominantă a persoanei şi mulțimea situațiilor la care se raportează în contextul vieții sale sociale. Este invariantul pe baza căruia individul se orientează selectiv, se autoreglează preferențial, se adaptează evoluând, fiind rezultatul interacțiunii persoanei cu lumea.

Atitudinile se exprimă cel mai des în comportament, prin intermediul trăsăturilor caracteriale (de exemplu, atitudinea față de oameni se exprimă prin trăsături ca: omenie, exigența față de ei, atitudinea critică, încrederea în oameni, sinceritatea etc.). Trăsăturile caracteriale sunt definite ca fiind „seturi de acte comportamentale covariate sau particularități psihice ce fac parte integrantă din structura personalității". (**M. Zlate**, 2000) Nu orice trăsătură comportamentală reprezintă şi o trăsătură de caracter, ci numai acelea care sunt definitorii pentru om, sunt stabile şi durabile, determinând un mod constant de manifestare şi devenind un predictor pentru reacțiile viitoare. Aşadar, studiul caracterului nu se face prin inventarierea tuturor trăsăturilor, ci numai a celor care sunt dominante şi caracterizează persoana în cauză. Trăsăturile dominante nu trebuie să fie consemnate enumerativ, deoarece una este condiționată de alta (de exemplu, autocritica este condiționată de simțul răspunderii, capacitatea de autocontrol şi încrederea în realitate, de exigența față de sine). Definind caracterul prin intermediul atitudinilor, se poate afirma că acesta reprezintă un mod de interacțiune al atitudinilor, de interdependență, de interpătrundere al lor şi nu o sumă a acestora. Constituirea caracterului presupune configurarea unui grup stabil de atitudini, care permit, datorită expresivității caracterului, celor din jur să prevadă conduita respectivă a omului.

II. Metodologia cercetării

Aşa cum bine se ştie, mediul militar este definit de unele aspecte specifice, oferind condiții diferite de cele din viața civilă. La aceasta se adaugă şi specificul solicitărilor din diferite arme şi specializări militare, solicitări, care alături de trăsăturile de personalitate ale membrilor unui grup, pot atrage după sine anumite modele comportamentale şi tipuri de personalitate.

2.1. Obiectivele cercetării

Obiectivul conceptual-teoretic constă în stabilirea modului în care sistemul de atitudini, ca o componenta a caracterului, îşi pune amprenta asupra dinamicii percepției interpersonale.

Obiectivul metodologic al cercetării l-a constituit elaborarea şi validarea unui chestionar care să surprindă valoarea diferitelor tipuri de atitudini manifestate de indivizi în cadrul relațiilor interpersonale.

2.2. Ipotezele cercetării

1. Presupunem că, atitudinile manifestate de un individ, influențează modul în care ceilalți îl percep şi îl caracterizează din punct de vedere psihosocial.

2. Dat fiind faptul că, atitudinile sunt parte componentă a caracterului, presupunem că, există o serie de trăsături de personalitate care sunt predictori ai atitudinilor indiferent de tipul acestora.

2.3. Lotul cercetării

Având în vedere obiectivele şi ipotezele formulate, am folosit un lot

alcătuit din 151 de subiecți, dintre care 82 (54,30%) soldați gradați voluntari (S.G.V.), 55 (36,40%) subofițeri, 5 (3,33%) maiştri militari şi 9 (6%) ofițeri, care provin atât din unități militare operaționale destinate acțiunilor de menținere/impunere a păcii la nivel internațional, cât şi neoperaționale, aparținând diferitelor arme.

Lotul, omogen din punct de vedere al sexului, este format numai din bărbați, şi structurat pe 9 plutoane, aparținând următoarelor armele: paraşutişti (PR), poliție militară (PM), artilerie (ART), infanterie (INF), geniu (GE), vânători de munte (VM), NBC, marină-scafandri (MAR), transmisiuni (TRS).

Media de vârstă a întregului lot este de 29,18 ani, subiecții având vârsta cuprinsă în intervalul 20-40 ani.

2.4. Metode utilizate în cercetare

Chestionarul obiectiv de personalitate 16-P.F.

În anul 1960, Cattell construieşte şi publică chestionarul 16PF, denumit „Chestionarul celor 16 factori ai personalității”. Inventarul porneşte de la cele 12 trăsături-sursă definite prin analiza factorială, iar itemii sunt selectați pe baza saturației în factorii respectivi, fără a se specifica felul în care au fost inițial formulați sau aleşi.

Formulările itemilor au două modele:

- unii includ întrebări legate de propriul comportament al subiectului, precum şi exprimarea unor opinii sau atitudini generale despre oameni;
- ceilalți itemi cer subiectului să aleagă între două posibile ocupații, activități recreative, tipuri de oameni sau alternative privind judecăți de valoare.

Este aplicabil de la 16 ani în sus, tuturor grupelor de populație (excluzând pe cele cu nivel cultural inferior). Chestionarul conține 187 itemi.

Chestionar atitudini-relații interpersonale

Acest chestionar a luat naştere din nevoia cunoaşterii anumitor aspecte caracteriale individuale, menite să influențeze sfera relațională a fiecăruia.

În conceperea acestuia, am pornit de la definirea caracterului, ca fiind latura relațional-valorică şi de autoreglaj a personalității. Caracterul reprezintă un anumit mod de raportare şi reacție la situațiile sociale, ceea ce evidențiază implicarea şi aportul acestuia în modul de structurare şi în dinamica relațiilor interpersonale ale fiecărui individ.

Construirea acestuia chestionar, a avut la bază identificarea atitudinilor, ca elemente componente ale caracterului, făcându-se ulterior apel la analiza factorială în

vederea definirii exacte a trăsăturilor de caracter prin intermediul cărora atitudinile se exprimă cel mai des în comportament.

Lista atributelor implicate în alegerile interpersonale (în percepție evaluativă)

Pornind de existența unor coordonate comune între teoria relațiilor interpersonale şi teoria motivelor, am creat şi introdus în cercetare un evantai de motive, cu ajutorul cărora subiecții să-şi motiveze opțiunile făcute. Motivele au fost selectate, astfel încât acestea (în marea lor majoritate) să constituie parte integranta a celor patru tipuri de atitudinii aşa cum au fost prezentate în chestionarul atitudini-relații interpersonale.

Astfel, a fost creată, pe de-o parte, o listă cu 33 trăsături-motive care pot genera şi stă la baza alegerilor exprimate de o persoană în sfera relațiilor interpersonale informale, iar pe de altă parte, o listă cu 33 trăsături–motive care pot genera şi stau la baza respingerilor exprimate de o persoane.

Cu ajutorul acestora se pot observa resorturile motivaționale declarate şi conştientizate ale raporturilor interpersonale existente între membrii unui grup.

Subiectul supus cercetării va alege câte 10 trăsături – motive din cele 33 existente în fiecare listă, pe care le va ierarhiza în funcție de importanța pe care le-o acordă (pe primul loc se va afla cea mai importantă trăsătură care generează alegerile şi respectiv respingerile, iar pe ultimul loc va fi plasată cea mai puțin importantă).

Instrumentul de evaluare a Stilului de Abordare a Conflictului (ISAC)

I.S.A.C. este un instrument, care oferă informații despre modul de interacțiune socială al unei persoane, cât şi despre abilitățile necesare în soluționarea conflictelor interpersonale.

Testul descrie 5 moduri specifice de abordare a conflictului:

a) competiție (asertiv, necooperant);
b) colaborare (asertiv, cooperant);
c) evitare (neasertiv, necooperant);
d) acomodare (neasertiv, cooperant);
e) compromis (intermediar asertiv, intermediar cooperant).

III. Analiza şi prelucrarea datelor

Preancheta chestionarului atitudini-relații interpersonale

Acest chestionar a fost alcătuit inițial din 81 itemi, grupați pe 4 scale. A fost realizată o preanchetă a acestuia pe un lot format din 72 de subiecți din mediul militar: 34 ofițeri şi subofițeri si 38 soldați gradați voluntar. Eşantionul a fost omogen din punct de vedere al sexului, cu o medie de vârstă de 29,18 ani.

Utilizându-se rezultatele obținute de aceştia am realizat analiza de itemi, în cadrul căreia a fost calculată fidelitatea chestionarului, prin următoarele procedee:

- corelațiile interitemi
- curbele caracteristice pentru fiecare item în parte în raport cu scala din carte face parte
- indicele de varianta – cu ajutorul căruia se identifică omogenitatea itemilor
  - ✓ scala „atitudine fata de sine” – v = 0,11
  - ✓ scala „atitudine fata de alții” - v = 0,18
  - ✓ scala „atitudine fata de muncă” - v = 0,14

- ✓ scala „trăsături volitive” – v = 0,19
- ✓ la nivelul întregului test – v = 0,10

Aceste valori ne indică faptul că, itemii sunt omogeni în carul fiecărei scală în parte, precum şi la nivelul întregului test (dacă v<0,35 atunci lotul este omogen; dacă v>0,35 atunci lotul este eterogen).

– consistența internă inter – itemi pentru fiecare scală în parte – calcularea coeficientului Alpha al lui Cronbach)

Valorile coeficienților de consistență internă:

- ✓ scala „atitudine fata de sine” – Alpha = 0,53
- ✓ scala „atitudine fata de alții” - Alpha = 0,43
- ✓ scala „atitudine fata de muncă” - Alpha =0,41
- ✓ scala „trăsături volitive” – Alpha = 0,48
- ✓ la nivelul întregului test – Alpha = 0,74

Prin compararea coeficienților Alpha specifici fiecărui item cu coeficientul înregistrat la nivelul scalei din care face parte, am ajuns la concluzia necesității eliminării unui item, deoarece acesta scădea valoarea consistenței interne a scalei din care făcea parte.

Toate aceste procedee statistice ne-au semnalat, de asemenea, obligativitatea reformulării unor itemi sau mutarea altora de la o scală la alta.

Trebuie precizat că, preancheta a cuprins validitatea de construct a probei. Cercetarea de față rămâne deschisă pentru viitor în vederea acoperirii şi a celorlate aspecte privind validitatea testului psihologic creat.

În final, chestionarul cuprinde 80 de itemi, sub formă de afirmații, cu răspuns la alegere: DA sau NU. Itemii au fost grupați pe 4 scale (dimensiuni): atitudinea față de sine, atitudinea față de alții, atitudinea față de muncă şi trăsăturile volitive.

Ulterior preanchetei, am realizat, de asemenea, corelații între dimensiunile acestui chestionar şi cele măsurate de 16-PF.

Astfel, au fost înregistrate o serie de corelații semnificative, care ne-au permis îmbogățirea descrierii scalelor:

- între *atitudinea față de sine* şi factorul B (.177*), factorul C (.224**), factorul E (.167*), factorul G (.243**), factorul H (.272**), factorul M (.211**), factorul O (-.174*), factorul Q3 (.363**), factorul Q4 (-.200*)

Aceste corelații semnificative au condus la descrierea acestei scale. Astfel, *un scor ridicat* la această scală, indică persoanele care sunt modeste, apreciindu-se la adevărata valoare, fără tendința de a se supraaprecia. La aceste persoane se manifestă dorința de autoperfecționare, de a dobândi în permanență cunoştințe noi, de a şti mai mult. Autocontrolul, de care sunt caracterizate, le conferă adoptarea unor conduite echilibrate, tocmai prin suspendarea tendințelor impulsive şi iraționale, gândind înainte de a acționa. Sunt persoane ferme şi sigure pe sine, care au capacitatea exprimării verbale a dorințelor şi opiniilor. Sunt îndrăzneți şi au o teama redusă în diferite situații sociale. Respectă regulile, principiile şi restricțiile comportamentale în conduită. Sunt organizați şi planifică ceea ce au de făcut.

În general sunt persoane cu un nivel de inteligență şi de cultură ridicat. Sunt preocupați de a gândi, de imaginație, de fantezie şi adesea se pot pierde în gânduri.

Un scor scăzut este întâlnit la persoanele care au tendința de a se supraaprecia şi care au impresia că tot ceea ce fac sau gândesc ei este cel mai bine, nemanifestând interes pentru dobândirea de cunoştințe noi. Sunt persoane impulsive, fapt ce conduce la

apariția nesiguranței în anumite situații. Timizi şi nesiguri din punct de vedere social, sunt precauți şi jenați în situația în care trebuie să vorbească în fața oamenilor.

Au dezvoltată într-o mică măsură simțul dreptății ca urmare a lipsei internalizării valorilor morale. Aderă la valori care nu impun decizii în ceea ce priveşte principii şi reguli care să le guverneze acțiunile. Lasă lucrurile la voia întâmplării, fiind dezorganizați şi nepregătiți.

- între *atitudinea față de alții* şi factorul A (.184*), factorul C (.319**), factorul H (.187*), factorul L (-.239**), factorul N (-.195*), factorul O (-.227**), factorul Q4 (-.309**)

Utilizând aceste date statistice, în cele ce urmează am prezentat descrierea acestei scale.

Astfel, un scor ridicat la această scală desemnează persoanele omenoase şi altruiste dar şi capabile să fie obiective, manifestând o atitudine critică corectă. Sesizarea şi diferențierea a ceea ce este valoros de ceea ce este negativ, este făcută cu diplomație şi de aceea poate constitui un stimulent în activitatea şi dezvoltarea celorlalți. Aceste persoane sunt sincere, fiind capabile să trateze deschis oamenii. Sunt interesate de problemele semenilor şi se simt în largul lor în situații care cer apropierea de ceilalți.

Sunt siguri pe sine şi nu se simt stânjenite în situațiile în care trebuie să vorbească în fața altor persoane, inițiază cu uşurință conversații cu persoane necunoscute.

Un scor scăzut indică persoanele mai egoiste, centrate pe propria persoană, care nu urmăresc identificarea calităților şi defectelor celorlalți în scopuri benefice şi neinteresate, ci din contră pentru a putea beneficia ulterior, în anumite situații, de cunoaşterea acestora. Le place să disimuleze şi să se prezinte celorlalți într-o lumină favorabilă.

Sunt prudente în implicarea şi dezvoltarea de ataşamente vis-a-vis de ceilalți. Resimte un sentiment de disconfort în situații noi, nefamiliare care presupun contacte sociale noi.

- între atitudinea față de muncă şi factorul B (.238**), factorul C (.285**), factorul G (.282**), factorul H (.210**), factorul I (-.217**), factorul M (.206*), factorul O (-.274**), factorul Q3 (.322**), factorul Q4 (-.309**)

Descrierea scalei, bazată pe valorile statistice ale corelațiilor sugerează că, s*corul ridicat* indică o persoană harnică, care uneşte cu succes capacitatea de efort cu trebuința de a muncii. Este conştiincioasă, fiind deosebit de grijulie şi de exigentă față de calitatea muncii pe care o prestează. Manifestă inițiativă şi spirit novator. Este ordonată, îndeplinindu-şi obligațiile în condițiile respectării riguroase a unor planuri şi legi. Când sunt descoperite lipsuri în activitatea desfăşurată, recurge la măsuri în vederea înlăturării acestora. Sunt puțin sentimentali, fiind atenți la modul în care lucrurile se petrec sau funcționează. În general sunt axați pe utilitatea şi obiectivitatea sarcinilor pe care le au de îndeplinit.

Scorul scăzut indică o persoană care face tot posibilul să evite a munci, preferând să lase anumite activități în grija şi responsabilitatea altora. Sunt persoane leneşe, incapabile a se motiva şi a depune efortul fizic sau intelectual necesar desfăşurării muncii respective. Din această cauză, nu poate să respecte planurile prestabilite şi de cele mai multe ori ocoleşte legea şi prevederile dintr-un anumit domeniu de activitate. Lipsa unor elemente (indiferent de natura lor), care îngreunează

bunul mers al activităţii pe care trebuie să o desfăşoare, reprezintă un bun prilej de a sista sau amâna acea activitate printr-un motiv obiectiv.

- între trăsăturile volitive şi factorul A (.167*), factorul B (.184*)

Scorul ridicat la această scală ne indică persoanele hotărâte, care au capacitatea de a lua decizii ferme având o mare putere de concentrare şi luciditate în gândire. Sunt persoane responsabile, care au fost supuse, da-a lungul vieții, unor încercări dificile ce au implicat eforturi de soluționare şi de decizie. Sunt energice, active şi bine organizate, consecvente (consecvența nu trebuie confundată cu încăpățânarea care are la bază amorul propriu) cât şi perseverente în realizarea scopului pe care şi l-au propus, având o bună capacitate de a menține prelung o activitate voluntară. Obstacolele ce apar în procesul finalizării unei activități sunt înlăturate şi sunt privite ca provocări. Aceste persoane dețin un bun control asupra vieții emoționale, putând să-şi impună, dacă este cazul, un reglaj conştient asupra conduite.

Scorul scăzut ne indică persoanele care evită luarea de decizii importante, nefiind capabile să analizeze cu obiectivitate o situație. Acest fapt le face mai puțin responsabile şi mai rezervate, evitând situațiile de eşec în care ar putea fi criticate. Cedează uşor în fața greutăților ce pot apărea în anumite contexte de viață (familială, profesională etc.), abandonând acțiunea pe care începuse să o întreprindă. Aceste persoane sunt lipsite de fermitate şi consecvență, având mereu nevoie de aprobarea celorlalți, de acceptul lor.

Trebuie să precizăm că, în descrierea scalelor au fost utilizate şi informațiile din literatura de specialitate.

Între rezultatele chestionarului de atitudini-relații interpersonale şi rezultatele obținute la ISAC nu a fost înregistrată decât o singură corelație semnificativă, ceea ce indică faptul că, modul de abordare a conflictelor nu este, în general, influențat de către valoarea atitudinilor, indiferent de categoria din care acestea fac parte.

Astfel, între atitudinea față de alții şi stilul „colaborare” a fost identificată corelația r=0,557 la un p=.009, ceea ce ne permite să concluzionăm că, persoanele care manifestă o atitudine pozitivă față de ceilalți, încearcă să conlucreze cu partenerii pentru a descoperii într-o discuție în contradictoriu interesele subdiacente, de bază şi de a găsi soluții care să satisfacă deplin interesele amândurora punând un accent ridicat pe decizia consensuală.

Au fost realizate analize de regresii liniare bivariate, pentru identificarea predictorilor pentru cele patru tipuri de atitudini. Aşadar, variabilele dependente le-am considerat a fi atitudinile iar variabilele independente trăsăturile de personalitate surprinse prin intermediul chestionarului 16-P.F. şi maniera de abordare a conflictului pusă în evidență de ISAC.

Tabelul nr.1
Analiza de regresie bivariată

V.I.	**VD = Atitudinea față de sine**				
	F	**df**	**p**	**t**	**p**
Factorul O	8,861	1	.004	3,001	.004
Factorul Q4	8,832	1	.003	-2,918	.003

VD= Atitudinea față de alții					
Factorul A	3,975	1	.048	-1,994	.048
Factorul C	5,034	1	.026	3,266	.026
Factorul H	4,561	1	.034	-2,136	.034
Factorul L	2,665	1	.001	2,244	.001
VD= Atitudinea față de muncă					
Factorul G	2,547	1	.002	-1,992	.002
Factorul H	3,115	1	.041	3,009	.041
Factorul M	2,985	1	.009	-2,542	.009
Factorul O	2,754	1	.015	2,222	.015
Factorul Q3	3,221	1	.029	3,154	.029
VD= Trăsături volitive					
Factorul A	2,169	1	.006	2,524	.006
Factorul B	3,001	1	.043	-2,241	.043

Aşa cum reiese din tabelul nr.1, predictori pentru atitudinea pozitivă față de sine sunt încrederea în sine şi curajul, precum şi o tensiune ergică scăzută, calm şi relaxare.

Pentru atitudinea pozitivă față de alții, am identificat ca predictori: sociabilitatea (atenția față de ceilalți), stabilitatea emoțională şi adaptabilitatea la situațiile frustrante şi tensionante, spiritul de inițiativă şi îndrăzneala, sinceritatea, încrederea în alții şi optimismul.

Atitudinea pozitivă față de muncă are ca predictori: respectarea regulilor şi conştiinciozitatea, spiritul de inițiativă, orientarea mai mult pe soluție şi realismul, încrederea în sine şi în forțele proprii, organizarea şi disciplina.

Datele obținute din „**Lista ajutătoare percepției evaluative cu atribute preferate şi respinse”** au fost prelucrate statistic, prin intermediul calculării frecvențelor de distribuție. În tabelul nr.1 sunt prezentate atributele alegerilor şi ale respingerilor, care ocupă primele zece locuri în ierarhiile subiecților.

Tabelul nr.2

Listă atribute alegeri şi respingeri

o	***ALEGERI***			o	***RESPINGERI***		
Nr. Crt.	Atribut	Frec-vența	Suma valorilor	Nr. Crt.	Atribut	Frec-vența	Suma valorilor
1	inteligent	105	549	1	leneş	92	484
2	responsabil	77	366	2	egoist	89	288
3	cooperant	76	369	3	iresponsabil	80	399
4	disciplinat	74	396	4	indisciplinat	79	358
5	sincer	68	305	5	lăudăros	72	400
6	comunicativ	66	375	6	agresiv	67	437
7	pritenos	63	251	7	individualist	65	294
8	sociabil	62	255	8	neprietenos	63	277
9	uşurință în adaptare	62	408	9	greoi în gândire	63	386
10	cinstit	56	252	10	necinstit	62	287

În categoria atributelor care stau la baza alegerilor observăm că, cinci dintre acestea descriu trăsături caracteristice persoanelor cu o atitudine pozitivă față de alții şi anume cooperant, sincer, prietenos, sociabil, cinstit/corect.

De asemenea, identificăm ca fiind importante, responsabilitatea şi disciplina, elemente ce intră în componența polului pozitiv al atitudinii față de muncă.

Alegerile exprimate de indivizii sunt dependente şi de nivelul de inteligență a persoanei preferate cât şi de două trăsături psihice, fiind vorba despre comunicativitate şi uşurința de adaptare la situații noi şi la cele tensionante.

Revenind la analiza tabelul prezentat anterior, constatăm că, şi în cazul respingerilor, tot elementele definitorii ale atitudinii față de alții sunt cele mai importante. Astfel, sunt evitate persoanele caracterizate ca fiind egoiste, agresive, individualiste, neprietenoase şi necinstite.

Importante sunt şi comportamentele şi trasăturile de personalitate prin intermediul cărora descriem prezența unei atitudini negative față de muncă: leneş, iresponsbil şi indisciplinat.

Şi în cazul alegerilor se pune accent pe nivelul de inteligență, persoanele greoaie în gândire fiind evitate de către ceilalți.

Atitudinea față de sine este importantă în situația respingerilor, fiind reprezentată prin descrieri de tipul „lăudăros”.

IV. Concluzii

Ca urmare a interpretării rezultatelor obținute la probele utilizate în cercetare, s-a constatat că ipoteza a fost confirmată. Astfel, putem afirma că, atitudinile manifestate de un individ, influențează modul în care ceilalți îl percep şi îl caracterizează din punct de vedere psihosocial.

De asemenea, cea de-a doua ipoteză este confirmată, identificându-se o serie de trăsături de personalitate care se prezintă ca predictori ai atitudinilor indiferent de tipul acestora.

De fapt, confirmarea celor două ipoteze contribuie şi la validarea chestionarului atitudini-relații interpersonale şi ajută la o descriere mai amănunțită a sclalelor acestuia.

Subliniem încă o dată, importanța valorilor atitudinilor pentru modul în care este perceput individul în cadrul unui grup, indiferent de natura acestuia.Orice individ poate fi caracterizat de către ceilalți, utilizând adjective cât mai apropiate de limbajul comun, dar care se reflectă ca părți componente ale atitudinilor şi implicit ale caracterului.

Bibliografie

1. Allport, G. – **Structura şi dezvoltarea personalității**, E.D.P., Bucureşti, 1991
2. Golu, M. –**Dinamica personalității**, Editura Geneze, Bucureşti, 1993
3. Neveanu, P.P. – **Personalitatea şi cunoaşterea ei**, Editura Militară, Bucureşti, 1969
4. Neveanu, P.P. – **Probleme metodologice ale personalității**, în Revista de Psihologie nr. 4, 1998

DIAGNOZĂ ORGANIZAȚIONALĂ

EFICIENȚA GRUPULUI RESTRÂNS CU UN SINGUR OBIECTIV
– experiment –

Bălan Ion Cristinel[★]

Rezumat

Lucrarea pune în discuție diferențele dintre fenomenele psiho-sociale care apar în cadrul grupului şi în cadrul echipei şi subliniază importanța folosirii sintagmelor în generarea comportamentelor individuale şi de grup. De asemenea, accentuează felul în care atitudinea, credința, valorile, aşteptările, reprezentările sociale ale managerilor şi ale lucrătorilor interacționează după principiul complementarității, generând comportamente organizaționale şi satisfacții personale.

Experimentul a fost conceput ca sistem operativ de analiză a necesităților interne grupului, de acțiune şi evaluare a rezultatelor individuale şi de grup şi de formare profesională şi responsabilizare.

Grupul a avut ca obiectiv implementarea şi realizarea proiectului „*Barza”* – proiect pentru prevenirea şi combaterea traficului de persoane – într-un interval de timp dat, în contextul evaluării eficienței grupului.

Scopul experimentului a fost acela de a perfecționa şi evalua modelul organizațional propus, ca mijloc suplimentar de motivare a muncii şi de realizare a obiectivelor instituției.

Experimentul a început odată cu propunerea proiectului „Barza”, în luna august 2003. Proiectul „Barza” a fost finalizat în luna mai 2004, dar fenomenele psihosociale rezultate în urma implementării acestui proiect au necesitat un timp mai îndelungat pentru studiul lor în scopul surprinderii mecanismelor psiho-sociale dezvoltate (luna iulie 2006).

Descrierea experimentului:

Inițial, proiectul a demarat prin constituirea a două grupuri sociale. Primul grup, format din 5 persoane, a fost conceput ca *echipă de lucru* în care sarcinile au fost repartizate în mod concret fiecărui membru. Al doilea grup a fost constituit din 9 persoane ca *grup operativ de lucru.* Atât echipa cât şi grupul au avut ca sarcină implementarea proiectului „Barza” şi au avut la dispoziție pentru consiliere de specialitate doi lucrători: unul, specialist în cercetări penale, iar celălalt în domeniul traficului de persoane. După ce proiectul a fost acceptat de conducerea instituției, a

[★] Psiholog, Inspectoratul Județean al Poliției de Frontieră Constanța

urmat o şedinţă restrânsă, legată de proiect, cu personalul din *grupul operativ de lucru*. În paralel a fost organizată *echipa de lucru*, constituită din doi lucrători operativi, un lucrător cu experienţă în domeniul întocmirii documentelor de constatare a infracţiunilor, coordonatorul, care a avut un rol formal şi un responsabil pentru consilierea victimelor traficului de persoane. Coordonatorul grupului şi al echipei a fost aceeaşi persoană.

În timpul şedinţei de lucru a *grupului de lucru*, responsabilul de proiect – care a fost numit de coordonator, se străduia să menţină disciplina şi discuţiile pe marginea proiectului. El a fost criticat de doi din participanţii la discuţii. În acest timp, am constatat că cei prezenţi au început să discute între ei asupra a ceea ce era de făcut.

Membrii *grupului operativ de lucru* aduceau în discuţie o mulţime de probleme care erau dezbătute timp îndelungat, pe când membrii *echipei de lucru* au venit cu soluţii concrete căutând rezolvarea problemelor ivite prin consultarea şi atragere colaborării specialiştilor din structura instituţiei dar şi din cadrul altor structuri care aveau parteneriat cu instituţia noastră.

După 7 săptămâni *echipa de lucru* pusese deja în aplicare proiectul şi se conturau şi primele rezultate, în timp ce personalul din *grupul operativ de lucru* mai discuta încă asupra modalitatilor de lucru. Comportamentul celor din *grupul de lucru* era asemănător cu cel de la şedinţa pe care o urmărisem. După alte 5 săptămâni, grupul de lucru s-a autodizolvat, interesul pentru punerea în aplicre a proiectului scăzând simţitor în absenţa impulsionării şi a constrângerilor arătate de şeful de instituţiei. De asemenea, coordonatorul de proiect, pe parcursul acestui timp a uitat cu desăvârşire de existenţa grupului *operativ de lucru.*

Pentru clarificarea fenomenelor sociale dezvoltate la nivelul celor două grupuri, ulterior, în cadrul instituţiei am organizat mai multe grupuri şi echipe de lucru având la bază relaţiile structural funcţionale (organigrama instituţiei). Aceste grupuri au fost observate până în luna iulie 2006 în scopul studiului comportamentului organizaţional şi uman. Pentru evitarea comportamentului indus, niciuna din persoanele supuse ulterior experimentului nu a avut cunoştinţă că se află sub observaţie şi cu atât mai mult că face parte dintr-un grup sau echipă socială constituită în acest sens.

Caracteristicile grupurilor sociale supuse iniţial observaţiei au fost următoarele: *echipa de lucru* a fost formată din persoane stigmatizate ca „modeste” din punct de vedere profesional şi al afirmării personalităţii individuale în cadrul instituţiei dar şi din perspectiva şefilor instituţiei; acestea au făcut parte din structuri diferite şi aveau întâlniri punctuale atunci când situaţia operativă impune acest lucru; membrii *echipei de lucru* s-au întâlnit de maxim două ori într-un interval de o lună; au realizat sarcinile pentru care a fost constituită echipa; *grupul operativ de lucru* a fost format din persoane cu personalitate puternic structurată din punctul de vedere al afirmării individuale şi stigmatizate ca persoane „bine pregătite profesional”, cu rezultate profesionale notabile în cadrul instituţiei dar şi din perspectiva şefilor instituţiei; acestea aveau posibilitatea să discute zilnic între ei dar şi cu şefii structurii, făcând parte din cadrul aceleeaşi structuri; *coordonatorul* proiectului (şeful instituţiei) a fost acelaşi în cadrul celor două grupuri sociale supuse experimentului şi avut un rol formal. Acesta, la fel ca şi ceilalţi membrii ai celor două grupuri sociale nu a avut cunoştinţă de existenţa experimentul. Coordonatorul, pe parcursul derulării experimentului s-a orientat strict pe direcţia prevenirii şi combaterii traficului de persoane fiind interesat în mare măsură de rezultate şi dezinteresat de organizarea muncii în cadrul grupurilor sociale. Organizarea muncii a fost văzută ca activitate care decurge în mod firesc de la sine.

Pe parcursul experimentului am folosit şi sintagme atât la nivel individual cât şi la nivel de grup. Experimentul a pus în valoare faptul că sintagmele şi denumirile folosite declanşează stări şi moduri de comportament diferite. De exemplu, sintagme ca „interesat, se implică, ştie să-şi facă treaba, face bine lucrurile, hotărât şi ferm” care au fost integrate şi preluate de şefi, la momentul respectiv, au stat la baza transformării unui lucrător caracterizat ca „şters” din punct de vedere individual şi profesional într-un manager (şef de birou) preocupat atât de pregătirea de specialitate cât şi de pregătirea în domeniul managerial.

A fost observat faptul că în mare măsură comportamentul subordonatului şi al organizației este indus de sintagmele folosite, acestea fiind percepute ca aşteptări ale managerilor.

Concluzii privind comportamentul organizațional şi uman surprinse în cadrul experimentului

Chiar şi atunci când conducerea este organizată după reguli precise, membrii organizației rivalizează pentru ocuparea unor poziții superioare sau cel puțin clar definite. Pentru a fi pusă în valoare propria personalitate lucrătorii tind să dezvolte comportamente informale, paralele cu cele formale. Datorită acestui fapt, majoritatea problemelor organizației se rezolvă mult mai eficient şi mai rapid pe „traseul” informal decât pe cel formal. Dacă ocuparea pozițiilor s-a rezolvat (ierarhia în grup), grupul sau echipa capătă siguranță, este motivat, se orientează pe sarcină şi poate rezolva aproape orice sarcini, inclusiv cele nespecifice pregătirii profesionale membrilor săi.

Dinamica din cadrul grupului operativ, până la stabilirea ierarhiei în grup, deosebeşte grupul de echipă. Într-o echipă, pozițiile sunt clar ocupate de la început, fiecare membru având sarcinile bine definite. Cu toate acestea, în echipă, există o luptă pentru ocuparea ierarhiei, poziția cea mai înaltă fiind dată de eficiența şi calitatea îndeplinirii sarcinilor, pe când în grup poziția cea mai înaltă este dată de imaginea pe care o are şeful instituției asupra persoanei, prin folosirea sintagmelor, dar şi de ideile generate şi modul de argumentare a acțiunilor întreprinse. După încheierea activității, echipa se poate transforma în grupă, în interiorul căreia poate să înceapă lupta pentru ocuparea diferitelor poziții.

În cadrul grupului operativ de lucru primează afirmarea individului, fiecare persoană încercând să ocupe o poziție cât mai favorabilă afirmării personalității sale. Membrii grupului, spre deosebire de membrii echipei, sunt interesați de rezolvarea sarcinilor pentru care a fost constituit grupul doar în măsura în care aceste sarcini contribuie la afirmarea individuală şi aduce un plus de imagine (beneficiu) personalității sale în cadrul instituției, grupului şi în fața şefului.

Pentru motivarea şi impulsionarea unui comportament activ în cadrul grupului, managerul trebuie să promoveze în mod public, obiectiv şi corect şi onest meritele şi slăbiciunile fiecărui membru al grupului sau organizației.

Managerul trebuie să fie în măsură să lase succesul instituției sau al grupului în seama subordonaților întărindu-le în felul acesta sentimentul responsabilității, al mândriei şi al valorii proprii.

Subordonații doresc să ia parte la succesele obținute de grup, echipă sau organizație pentru că vor să se mândrească cu acestea.

Membrii grupurilor au nevoie de obiective clare, de grupuri sau organizații de referință şi de valori clar definite. Valorile şi grupurile de referință sunt „limitele” care străjuiesc drumul spre obiectiv. Cu cât „limitele” sunt mai apropiate unele de altele cu atât mai mult valorile corespund grupurilor de referință şi cu atât mai mult creşte „viteza de curgere” pentru realizarea obiectivului.

Când lipsesc valorile şi obiectivele, lipseşte şi baza care să coordoneze munca în comun şi încrederea, iar în felul acesta se dezvoltă anarhia. În mod fals această stare este văzută ca fenomen de haos. Însă acesta se bazează pe reguli, având la bază principiul de organizare sinergetic. Fără reguli şi obiective comune efortul subordonaților se orientează către gestionarea timpul liber.

Subordonații vor să li se prețuiască efortul. Dacă cineva participă la succes fără să fi contribuit la acesta, el devine răsfățat şi apar consecințe negative în cadrul instituției: îmbolnăviri, violență – agresivitate (evenimente), lipsă de măsură, încălcări ale normelor de conduită social-organizaționale şi ale Regulamentului de Funcționare. Creşterea numărului de îmbolnăviri, scăderea rezistenței la efort, a chefului de muncă şi a incidentelor, în general, sunt consecința răsfățului şi a unor pretenții foarte reduse şi nu rezultatul stresului şi a suprasolicitării.

În grup, subordonații doresc să li se pretindă efort pentru îndeplinirea obiectivelor propuse, iar în acest scop ei doresc recunoaştere şi o critică constructivă. Pentru subordonați, mult mai importante decât alte recunoaşteri sunt formulările verbale, arătarea mulțumirii/nemulțumirii şi a unui număr cât mai mare de mesaje de tip feed-back din partea managerilor.

Când un subordonat doreşte să cunoască ceva sau pe cineva, acesta îşi măreşte siguranța prin intensificarea observațiilor şi prin culegerea de date. Acest lucru se întâmplă şi în cazul în care ceva necunoscut devine cunoscut. Managerul trebuie să fie în măsură să-şi facă subordonații curioşi. Curiozitatea devine o forță care se activează prin apariția unor pretenții, a unor sarcini noi şi prin valorizarea lucrătorilor.

Atunci când managerul nu face diferența între grup şi echipă, în rândul subordonaților se crează confuzii. Denumirile incorecte conduc la moduri inadecvate de comportament individual şi mai ales organizațional.

Atunci când se doreşte să se obțină cristalizarea unor idei este indicată organizarea unui grup de lucru, iar atunci când se doreşte realizarea unor sarcini este indicată organizarea unei echipe de lucru.

Bibliografie

1. Bogathy, Z. (2004), **Manual de psihologia muncii şi organizațională**, Editura Polirom, Iaşi
2. Gary, J. (1998), **Comportament organizațional**, Editura Economică, Bucureşti
3. Moscovici, S. (coordonator) (1998), **Psihologia socială a relațiilor cu celălalt**, Editura Polirom, Iaşi
4. Neculau, A. (coordonator), (2000), **Analiza şi intervenția în grupuri şi organizații**, Editura Polirom, Iaşi
5. Zlate, M. (2004), **Tratat de psihologie organizațional-managerială**, Vol I, Editura Polirom, Iaşi

ELABORAREA STANDARDELOR OCUPAȚIONALE – ÎNTRE DEMERS ŞTIINȚIFIC ŞI REALITATE PRACTICĂ

Oana Băloi[*]
Laura Verona Ghica[**]

Prezenta lucrare se doreşte a contribui la informarea publicului interesat față de importanța implementării unui sistem standardizat de lucru în domeniul resurselor umane. În acest sens, standardele ocupaționale se constituie în instrumente ce stau la baza selecției şi pregătirii profesionale, dezvoltării carierei, evaluării obiective a performanțelor la locul de muncă etc. Elaborarea acestora presupune un demers ştiințific, ce îmbină viziunea socio-umană cu cea organizațională. Întregul proces este reglementat de metodologii dezvoltate de Consiliul Național pentru Formarea Adulților ce se înscriu în trendul internațional de standardizare.

România a adoptat utilizarea standardelor ocupaționale în anii 90, ca mecanism de cooperare între furnizorii de formare şi angajatori, pentru ca educația şi formarea profesională să răspundă cerințelor pieței muncii[2]. Standardele ocupaționale sunt o sursă valoroasă de informare pentru elaborarea programelor de formare, un standard ocupațional furnizând date ce pot fi folosite în trei mari domenii ale formării profesionale: **determinarea obiectivelor de referință**, **elaborarea conținutului programului de formare profesională** şi **stabilirea metodelor şi criteriilor de evaluare a competenței**.

Pentru instituția poliției, importanța realizării standardelor ocupaționale este dată de aplicabilitatea acestora în arii extinse ale managementului şi dezvoltării resurselor umane. Prin implementarea acestui sistem sunt clarificate *responsabilitățile cheie* ale ocupațiilor, se realizează o legătură între aceste responsabilități şi *evaluările performației*, sunt susținute deciziile corecte şi transparente de *evaluare a muncii*, generează *fişe de post standardizate* ce conțin funcțiile esențiale, asigură unelte şi procese uşor de utilizat, dă posibilitatea *planificării carierei* şi dezvoltării unui plan de asigurare a *sistemului de compensații*. Astfel, funcționarea acestor subsisteme generează strategia de dezvoltare a resurselor umane.

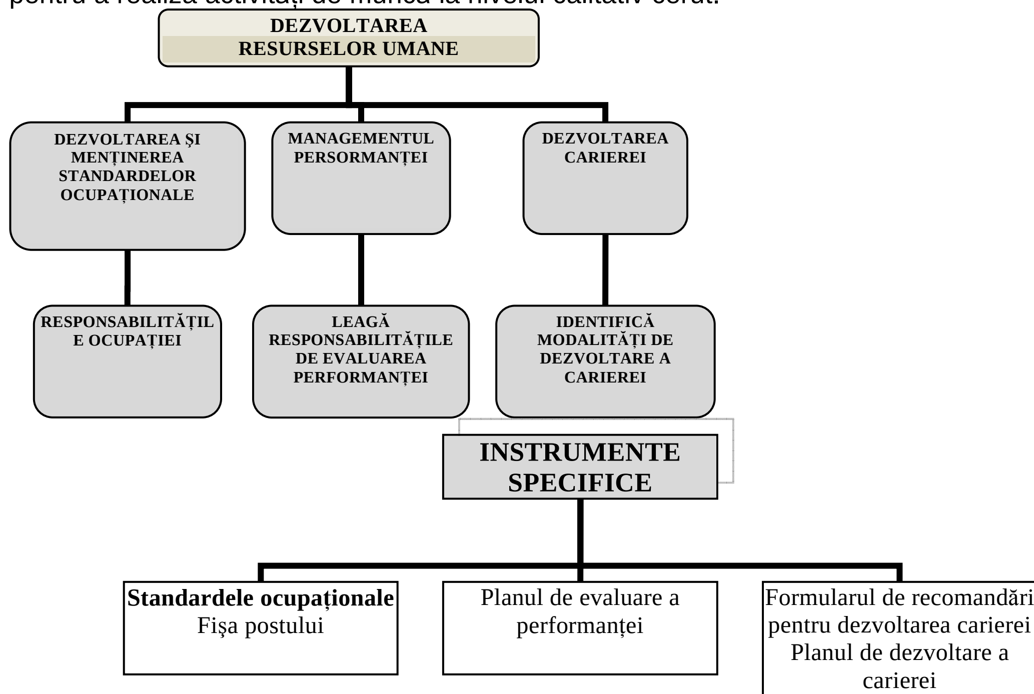
---

[*] Ofițer sociolog, M.I.R.A., I.G.P.R
[**] Ofițer psiholog M.I.R.A., I.G.P.R

[2] Din Metodologia de analiză ocupațională dezvoltată de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților în cadrul programului Phare 2004 EuropeAid 121949/D/SV/RO, actualizată în 2007.

În ceea ce priveşte impactul asupra performanțelor individuale, **standardele ocupaționale** sunt definite ca *documente care precizează unitățile de competență profesională şi nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților cuprinse într-o ocupație*. O altă definiție prezintă standardele ocupaționale în termeni de competențe: cerințele necesare pentru realizarea eficientă a activităților într-o ocupație.

Competența profesională se referă la capacitatea unei persoane de a utiliza şi combina cunoştințele teoretice, deprinderile practice şi atitudinile specifice pentru a realiza activități de muncă la nivelul calitativ cerut.



Standardele ocupaționale reprezintă instrumente specifice ce leagă responsabilitățile de evaluarea performanțelor, evaluare în urma căreia se generează recomandări pentru dezvoltarea carierei. Astfel, la nivel organizațional acest proces se transpune în **planificarea dezvoltării resurselor umane** prin cele trei subsisteme: ***Dezvoltarea şi Menținerea Standardelor Ocupaționale***, ***Managementul Performanței*** şi ***Dezvoltarea Carierei***.

În vederea realizării dezvoltării şi menținerii standardelor ocupaționale într-o manieră *ştiințifică*, *unitară*, *coerentă* şi pentru *a respecta reglementările în domeniu*, întreaga activitate de elaborare este condusă conform **Metodologiei de Elaborare şi Aprobare a Standardelor Ocupaționale** emisă de **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților** (CNFPA) cu atribuții în domeniu stabilite prin Legea nr. 253/10.06.2003, privind înființarea, organizarea şi funcționarea CNFPA. Pe lângă acestă metodologie, CNFPA a dezvoltat o serie de documente ce contribuie la dezvoltarea unui Cadru Național al Calificărilor (CNC), compatibil cu principiile Cadrului European al Calificărilor (EQF):

- *Metodologia de analiză ocupațională*;

- *Metodologia de elaborare şi revizuire a standardelor ocupaţionale şi calificărilor asociate*;
- *Metodologia de verificare şi validare a standardelor coupaţionale şi a calificărilor asociate*;
- *Ghid de utilizare a standardelor ocupaţionale/de pregătire profesională în elaborarea programelor de formare profesională*.

Elaborarea standardelor ocupaţionale presupune următoarele **etape**:

❖ Identificarea ocupaţiilor din cadrul structurii/liniei de muncă;
❖ Analiza muncii pentru ocupaţiile supuse standardizării;
❖ Elaborarea propriu-zisă a standardului;
❖ Verificarea şi
❖ Validarea standardului.

Metoda de analiză ocupaţională se stabileşte în funcţie de scopul urmărit, datele rezultate în urma analizei putând fi utilizate, conform CNFPA, pentru:

❖ Identificarea deprinderilor necesare practicării unei ocupaţii;
❖ Elaborarea fişelor de post;
❖ Evaluarea relevanţei programelor de formare profesională;
❖ Îmbunătăţirea metodelor de lucru utilizate în cadrul unei ocupaţii;
❖ Evaluarea personalului;
❖ Planificarea şi rezolvarea de probleme la locul de muncă;
❖ Elaborarea de standarde ocupaţionale şi calificări asociate.

În linii generale, analiza muncii descrie aspectele importante ale unei activităţi de muncă, elementele sale componente, cu scopul de a ne ajuta să o distingem de alte activităţi de muncă şi de a evalua munca respectivă. Constă într-un studiu de profunzime a unui post de muncă atât sub aspectul sarcinilor sau al cerinţelor profesionale, cât şi sub acela al exigenţelor comportamentale.

În sensul elaborării standardelor ocupaţionale, analiza muncii presupune două activităţi principale: **colectarea datelor** şi **analiza datelor colectate**.

Colectarea datelor trebuie să ţină cont de tipul ocupaţiei (exemplu: observarea directă este una din metodele importante de colectare a datelor pentru activităţile ce presupun interacţiunea directă cu beneficiarul/clientul), sursele de informare şi timpul disponibil. Cele mai utilizate tehnici de colectare a datelor includ: studiul documentelor, observarea şi vizitele pe teren, interviuri individuale, interviuri de grup (dacă este cazul) şi chestionare.

Planificarea activităţii de analiză a muncii pentru elaborarea S.O.

<table>
<tr><th>Activităţi</th><th>Metode/ Instrumente</th></tr>
<tr><td>1. Stabilirea eşantionului/ lotului supus analizei – judeţe, personal.</td><td>Eşantionare/Selecţie</td></tr>
<tr><td>2. Definirea ocupaţiei şi identificarea trăsăturilor generale ale acesteia</td><td rowspan="2">Analiza documentelor specifie (organigramă, fişa postului, proceduri de lucru etc.)
Interviuri individuale şi/ sau de grup cu şefi, coordonatori/ supervizori direcţi, personal cu experienţă</td></tr>
<tr><td>3. Identificarea funcţiilor majore şi aptitudinilor fundamentale</td></tr>
</table>

4. Analiza funcțiilor majore – Activități, proceduri şi sarcini de bază – Rezultatele activităților şi etaloanele de calitate – Cunoştințe şi deprinderi practice pentru realizarea activităților – Atitudini cerute pentru ca funcția să fie îndeplinită corespunzător - Aptitudinile fundamentale	Chestionarul de analiză a postului Interviuri individuale şi/sau de grup cu personalul încadrat în structură, cu vechime în ocupație Analiza incidentelor specifice Taxonomia Fleishman
5. Analiza şi organizarea informațiilor în teremeni de: – unități de competență[3], – elemente de competență[4], – criteriile de realizare[5], – gama de variabile[6], – ghid de evaluare[7].	Analiza datelor/documentelor
6. Verificarea datelor rezultate	

Analiza datelor presupune identificarea şi analiza funcțiilor majore ale ocupației în termeni de activități, proceduri şi sarcini de bază, rezultate şi etaloane calitative, cunoştințe şi deprinderi practice, atitudini cerute pentru ca funcția să fie îndeplinită corespunzător – **componente** ale standardelor ocupaționale. Funcțiile majore se referă la acel set de „activități importante", asociate anumitor responsabilități. Acestea sunt relevante pentru ocupație, sunt generice şi necesită cunoştințe teoretice şi deprinderi practice specifice.

În prezent se află în desfăşurare, conform metodologiilor expuse mai sus, procesul de analiză a muncii pentru structura de Prevenire a Criminalității. Acest studiu se doreşte a fi unul pilot, de familiarizare a întregului personal cu procedura de lucru, cu normele şi standardele reglementate în domeniu. Este de remarcat rolul psihologilor şi sociologilor în acest proces, ținând cont de caracterul ştiințific şi operațional al întregului demers.

Un prim rezultat al acestei analize îl constituie identificarea funcțiilor majore în urma aplicării chestionarului de analiză a postului, interviurilor şi observației, pentru ofițerul şi agentul de prevenire a criminalității şi pentru ofițerul sociolog din cadrul acestei structuri.

---

[3] Defineşte o activitate majoră care conduce la un rezultat concret ce poate fi evaluat.

[4] Cuprind activități cheie ce trebuiesc realizate pentru a îndeplini complet activitatea enunțată în unitatea de competență.

[5] Etaloane calitative asociate îndeplinirii cu succes a activității descrise în elementul de competență sau al rezultatului acestei activități şi care permit evaluarea îndeplinirii reuşite a activității din elementul de competență.

[6] Furnizează informații asupra locului şi a modalității în care activitatea descrisă în unitatea de competență poate fi realizată. Include tipuri de rezultate ale muncii, tipuri de echipamente, de materiale, condiții specifice de lucru etc.

[7] Furnizează informații asupra dovezilor necesare pentru demonstrarea competenței descrisă de unitatea de competență în ansamblul ei (cunoştințe teoretice şi deprinderi practice).

Un exemplu de astfel de funcție este: ***Inițiază şi dezvoltă activitatea de voluntariat pentru activitatea de prevenire a criminalității*** ce se transpune în cadrul standardului ocupațional sub forma unității de competență cu elementele sale de competență: **Element 1** – *Dezvoltă strategii şi politici pentru recrutarea şi managementul voluntarilor*, **Element 2** – *Implementează si revizuieşte strategiile si politicile pentru recrutarea şi managementul voluntarilor.* Formatul sub care se vor regăsi aceste informații respectă specificațiile CNFPA şi se prezintă astfel:

Descrierea ocupației

1) Contextul ocupației
2) Procesul de lucru
3) Lista funcțiilor majore
4) Alte informații relevante

Standard ocupațional

Autorii standardului ocupațional

Inițiatorul standardului:
Coordonator echipă de redactare SO:
Echipa de redactare:
Verificator standard ocupațional:
Redactor(ii) calificării:
Denumirea AO:
Data elaborării AO:
Responsabilitatea pentru conținutul acestui standard ocupațional şi al calificărilor bazate pe acest standard ocupațional revine Comitetului sectorial.
Data validării:
Comisia de validare:

Lista unităților de competență

Unitățile de competențe cheie
Titlul unității 1:......................
Titlul unității 2: ....
Titlul unității . : ....

Unitățile de competențe generale
Titlul unității 1:......................
Titlul unității 2: ....
Titlul unității . : ....

Unitățile de competențe specifice
Titlul unității 1:......................
Titlul unității 2: ....
Titlul unității . : ....

Bibliografie

1. www.cnfpa.ro
2. PITARIU D. Horia – **Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalului**, Editura IRECSON, 2006

ASOCIEREA TRĂSĂTURILOR DE PERSONALITATE ALE EVALUATORULUI CU MANIERA DE EVALUARE A LIDERULUI FORMAL

Alina Ciabuca[⋆]
Carmen Şerbănescu[⋆⋆]
Lucian Gheorghe[⋆⋆⋆]

Prezenta cercetare reprezintă o încercare de identificare a unei relaționări dintre trăsăturile de personalitate ale subalternilor şi maniera în care aceştia evaluează liderul formal al unei organizații, îi atribuie anumite caracteristici şi roluri. Cu alte cuvinte, se urmăreşte stabilitea gradului în care trăsăturile de personalitate ale individului sunt responsabile de maniera de apreciere a unui lider. Demersul întreprins în acest sens a reliefat faptul că trăsăturile de personalitate ale evaluatorului mediază procesul de evaluare a liderului, identificându-se o serie de asocieri între structura personalității subalternilor şi maniera de atribuire a unor calități şi roluri liderului formal al organizației.

I. Problematica cercertării

A vorbi despre leadership este, dacă nu o provocare, atunci o sarcină foarte dificilă din cauza complexității subiectului, opiniilor divergente existente în acest domeniu, precum şi din cauza confuziei care încă se mai face în companiile româneşti între manager şi lider.

Între anii 1920 şi 1930, studiile din domeniul conducerii s-au focalizat asupra încercării de a identifica trăsăturile personale ce diferențiază liderii de nonlideri. *Această abordare de conținut, centrată pe ceea ce este un lider eficient, şi nu pe cum se conduce – eficient* – deschide calea tentativelor de demistificare a conducerii, plecând de la premisa că nu oricine poate conduce, iar *cel făcut* pentru a conduce prezintă anumite particularități fizice, de personalitate şi sociale – predictori ai eficienței sale în funcție.

Teoria trăsăturilor ca predictori şi garanți ai eficienței în conducere *nu a putut identifica un set consistent şi constant de particularități care disting conducătorii de conduşi.*

⋆ Psiholog, I.P.J. Constanța
⋆⋆ Psiholog, I.P.J. Constanța
⋆⋆⋆ Psiholog, I.P.J. Constanța

Deşi contestată şi abandonată de teoreticieni, teoria „Omului Mare" în conducere îşi cere şi îşi conservă şi azi caracterul de *universalitate,* în sensul în care convingerea că anumite trăsături, capacități personale ale liderului condiționează eficiența acestuia, astfel că în multe situații nu a putut fi complet eliminată din nici o abordare a conducerii.

Studiile ulterioare au demonstrat că important este nu numai cum este liderul, ci şi ce face acesta pentru a fi eficient, precum şi contextul de manifestare.

Factorii determinativi ai stilului de conducere au funcții diferite, cei personali îl determină pe conducător să adopte – *într-o manieră mai mult sau mai puțin conştientizată* - un anumit stil de conducere, să acționeze aşa cum consideră el că trebuie acționat, iar cei exteriori impun cu necesitate un anumit stil, tocmai pentru a realiza cu succes funcțiile grupului/organizației. Din prima categorie menționăm: structura temperamentală şi caracterială a liderului, competența sa tehnică şi managerială, concepția despre om (teoria X sau teoria Y), percepția corectă sau nu a situației, a subalternilor, a naturii şi structurii sarcinii, înm timp ce din categoria secundă am putea enumera: natura şi structura sarcinii, calitățile subalternilor, situația în care se acționează.

Mai mult decât atât, este cunoscut faptul că orice heteroevaluare este impregnată de subiectivismul evaluatorului şi uneori chiar de erori de atribuire (de roluri sau trăsături nejustificate), astfel că evaluarea unei persoane, în speță a unui lider, este posibil să fie biasată prin prisma subiectivismului.

II. Metodologia cercetării

Obiectivul cercetării. Pornind de la ideea că auto şi heteroevaluările pe care le realizăm pot fi influențate de o multitudine de factori, atât de ordin obiectiv, cât şi subiectiv, în cercetarea de față ne-am concentrat atenția spre identificarea unei posibile legături între modul în care ne evaluăm pe noi înşine şi maniera de atribuire a unor roluri liderului de tip formal.

***Ipoteza** de la care s-a pornit estimează faptul că există o asociere între modul în care ne autoevaluăm sub aspectul trăsăturilor de personalitate şi maniera de evaluare a liderului formal sub raportul îndeplinirii de către acesta a diferitelor roluri.*

Lotul de participanți la studiu. În vederea verificării ipotezelor stabilite ne-am orientat spre lucrători de poliție din cadrul a trei linii de muncă: circulație (23), ordine publică (22) şi lucrători de judiciar (31). Inițial numărul participanților la studiu era mai mare, respectiv 82 de lucrători, însă o serie se chestionare au fost invalidate sau elimitate din analiză datorită lipsei uneia dintre probe, rămânând astfel 76 de subiecți. Optarea pentru aceste formațiuni nu a fost întâmplătoare, urmărindu-se echilibrarea variabilei „grupa de munca – operativ”, pentru a nu se constitui într-un factor moderator. Participanții la studiu sunt în majoritate de gen masculine (90%),

respecând structura populației studiate şi au vârste cuprinse între 26 şi 45 de ani. Participarea la studiu s-a realizat pe bază de voluntariat, lucrătorilor fiindu-le adus la cunoştință scopul exploratoriu al prezentei lucrări.

Metodele utilizate în culegerea datelor. Pentru realizarea cercetării s-a utilizat ca instrument de investigare ancheta pe bază de chestionar, iar ca instrumente de prelucrare a datelor culese s-a apelat la o serie de proceduri statistice cuprinse în programul informatizat SPSS, compatibile şi adecvate tipurilor de date culese. În cadrul anchetei s-a optat pentru utilizarea *Chestionarului descriptiv al comportamtentului liderului L.B.D.Q.* (forma XII) *elaborat de* Stogdill şi a *Inventarului de personalitate NEOPR*.

a) Leader Behavior Description Questionnaire – Form XII, 1963. Acest instrument se aplică într-o organizație formală pentru a identifica modul în care angajații percep stilul de conducere, comportamentul liderului.

Stogdill (1963) este cel care revizuieşte instrumentul structurat pe doisprezece dimensiuni. Consiliul de conducere pentru cercetarea personalului, din cadrul Universității de stat Ohio este unul din centrele ce a întreprins cercetări în realizarea studiilor pe leadership ce au utilizat ca instrument testul LBDQ (*Leader Behavior Description Questionnaire)*.

De la descoperirea instrumentului foarte multe investigații s-au realizat pe studierea comportamentului liderului urmând ideile de bază ale modelului, stabilite de fondatorii săi prin cercetările pe care le-au realizat. Astfel s-a stabilit că L.B.D.Q. este o metodă care investighează capacitatea membrilor grupului de a descrie comportamentul şefului, să indice aşa cum este el în organizație.

Instrumentul conține 100 de itemi structurați pe 12 dimensiuni, care descriu un model de conducere complex şi variat al conduitei liderului, şi care se prezintă astfel:

Factorul 1: Considerația – vizează măsura în care liderul este preocupat de starea generală şi de statutul subalternilor. *Considerația* se caracterizează prin tratarea în mod egal a acestora, ideile venite de la angajați sunt puse în aplicare, liderul explică acțiunile tuturor membrilor grupului şi ține cont de opiniile acestora.

Factorul 2: Inițierea structurii – indică cât de clar liderul grupului îşi cunoaşte şi îndeplineşte propriul rol, şi le aduce la cunoştință angajaților despre ceea ce se aşteaptă de la ei. Angajații consideră că organizarea şi deciziile aparțin în exclusivitate liderului, acesta are influență directă asupra organizării şi coordonării activității.

Factorul 3: Reprezentarea – vizează măsura în care liderul vorbeşte şi acționează ca reprezentant al grupului. Reprezentarea este un factor important pentru respondenți, liderul organizației fiind perceput ca un exponent al organizației în relațiile cu alte organizații, dar şi în interiorul aceştia.

Factorul 4: Reconcilierea – reflectă cât de bine pune pe prim plan liderul împăcarea cerințelor organizaționale contradictorii şi reduce tulburările din sistem. Din perspectiva angajaților, reconcilierea se referă la necesitatea armonizării dintre imperativele derivate din funcția sau cumulul de funcții deținute de lider şi relațiile cu subalternii.

Factorul 5: Toleranța la incertitudine – descrie în ce măsură liderul este capabil să tolereze incertitudinile şi să le amâne, fără a crea nelinişte sau dezorganizarea grupului. Toleranța la incertitudine se referă la abilitățile liderului de gestionare a situațiilor de criză.

Factor 6: Persuasiunea – indică cât de persuasiv este liderul în actele sale şi cât de eficace sunt argumentele; exprimă de asemenea cât de convingător poate fii. Dimensiunea se referă la abilitățile liderului de a-i convinge pe angajați să accepte anumite contexte situaționale, datorită calităților sale de leader.

Factorul 7: Toleranța la libertate – reflectă în ce măsură liderul firmei permite angajaților să participe cu inițiative, decizii şi acțiuni în beneficiul organizației. Toleranța la libertate se referă la libertatea de decizie de care beneficiază angajații pentru optimizarea activității.

Factorul 8: Asumarea rolului – măsoară gradul de implicare activă a liderului în îndeplinirea rolului de conducător față de angajați dar, şi față de alți leaderi. De asemenea angajații consideră că liderul trebuie să îşi asume rolul de conducător al organizației, atât în mediul intern, cât şi în cel extern, interorganizațional şi societal.

Factorul 9: Implicarea în producție – indică în ce măsură liderul se implică în asigurarea şi mărirea randamentului angajaților şi implicit, a productivității organizației. Implicarea în producție se referă la preocuparea liderului pentru stimularea competitivității în plan colectiv, mai puțin individual, liderul se implică în activitatea de producție, fiind preocupat de atingerea obiectivelor economice şi de prestigiu ale organizației.

Factorul 10: Acuratețea predicției – descrie abilitatea liderului de a manifesta precauție şi de a prezice cu acuratețe consecințele. Acuratețea predicției se referă la capacitatea liderului de a fi o persoană organizată, care să nu poate fi surprins prea uşor de situații neprevăzute.

Factorul 11: Integrarea – reflectă în ce măsură liderul este capabil să mențină cât mai strânse, apropiate, relațiile dintre angajați, de asemenea presupune şi rezolvarea conflictelor dintre membrii. Integrarea relevă abilitățile de comunicare atât pe verticală cât şi pe orizontală, de coordonare, de relaționare a liderului cu ceilalți membri ai organizației, din toate nivelurile ierarhice.

Factor 12: Relațiile cu superiorii – indică gradul de răspândire pe care liderul îl are în ceea ce priveşte asigurarea de relații stimulente, tonice cu superiorii, străduința acestuia de a obține un statut superior.

Inventarul de personalitate NEOPR, elaborat de Costa şi McCrae. NEO PI R cuprinde 240 de itemi la care se răspunde pe o scală în cinci puncte, adecvată pentru toate vârstele, bărbați şi femei.Se bazează pe un model teoretic în care trăsăturile sunt dispuse în ierarhii, de la trăsături foarte largi – şi generale, definite ca „domenii" – şi trăsături relativ specifice, care apar în test sub forma fațetelor.

NEOPR continuă, de fapt, chestionarul NEO PI (NEO Personality Inventory) construit în 1985, în care doar factorii nevrotism, extraversie şi deschidere erau dezvoltați la nivelul fațetelor, iar agreabilitatea şi conştiinciozitatea doar global. În forma revizuită apar şi aceştia doi caracterizați prin câte şase fațete, iar zece dintre itemii originali pentru N, E şi O au fost înlocuiți. În aplicare s-a optat pentru forma S, ce vizează următoarele dimensiuni.

- NEVROTISM (N) – Tendința generală de a trăi afecte precum teama, tristețea, jena mânia, vinovăția, dezgustul reprezintă miezul acestui factor. În măsura în care acest tip de afectivitate influențează adaptarea, în conținutul acestei dimensiuni intră şi tendința de a avea idei iraționale, scăderea capacității de control al impulsurilor, a capacității de a face față stresului.

N1: *Anxietatea* – tendința de a trăi temeri, îngrijorări, nelinişti, nervozitate

N2: *Ostilitatea* – Nivelul înalt semnifică tendința spre stări frecvente de mânie, stări de frustrare, înverşunarea.

N3: *Depresia* – Polul depresiv indică tendința spre a trăi predominant afecte de tip depresiv: stări de vinovăție, tristețe, descurajare, lipsă de speranță, singurătate.

N4: Conştiința de sine (exagerată) – A fost descris drept un factor de anxietate socială şi timiditate, în sensul accentuării stărilor afective de ruşine, sensibilitate la ridicol, de a se simți încurcat în prezența altora, de a trăi sentimente de inferioritate.

N5: *Impulsivitate* – Incapacitatea de autocontrol al impulsurilor şi dorințelor.

N6: *Vulnerabilitate* – se referă la vulnerabilitatea față de stres. Astfel, polul ridicat semnifică incapacitatea de a face față stresului, cu tendința de a deveni panicați, lipsiți de speranță în situațiile de urgență.

- EXTRAVERSIA (E) – Extravertul apare sociabil, se simte în largul său printre oameni şi grupuri mari, este afirmativ, activ, vorbăreț; îi place ceea ce este excitant, stimulativ, are o dispoziție generală veselă, energică şi optimistă.

E1: *Căldură/entuziasm*: indică un comportament dominat de afectivitate şi prietenos; persoane care se apropie uşor de ceilalți, se ataşează uşor.

E2: *Spiritul gregar* – Definit ca preferință pentru compania altora.

E3: *Afirmarea* – indică un comportament dominant, plin de forță, cu ascendență socială; persoane care vorbesc cu uşurință, fără să ezite şi devin de obicei liderii grupurilor de apartenență.

E4: *Activismul* – În comportament se relevă printr-un tempo ridicat, plin de energie, nevoia de a face mereu ceva.

E5: *Căutarea excitării* – Indică o preferință pentru stimulare, o viață excitantă; astfel de persoane preferă culorile vii, mediile zgomotoase, pericolul.

E6: *Calitatea pozitivă a stărilor emoționale* – Reprezintă tendința de a trăi stări emoționale pozitive precum bucuria, veselia, fericirea, iubirea,

DESCHIDEREA (O). Mai puțin cunoscută decât celelalte două, există un relativ dezacord în privința conținutului de trăsături ale acestui superfactor. Elementele care apar în cercetările empirice ale lui Costa şi McCrae sunt: imaginația activă, sensibilitatea estetică, atenția pentru viață şi simțămintele interioare, preferința pentru varietate, curiozitatea intelectuală, independența în modul de a gândi lucrurile. Aceste aspecte nu se asociază în mod necesar cu educația sau cu inteligența generală; de aceea, autorii preferă denumirea de „deschidere“, alternativei de „factor intelectual“.

O1: *Deschidere spre fantezie* – Cu o imaginație vie, visează nu pentru a scăpa din situație, ci pentru că astfel îşi creează o viață interioară bogată şi plină.

O2: *Deschidere în plan estetic* – Persoane care apreciază profund arta şi frumosul (poezia, muzica, pictura îi captează), fără ca aceasta să implice şi talent artistic dezvoltat sau bun gust; mai degrabă, acest tip de deschidere îi conduce spre lărgirea cunoştinţelor din domeniile respective.

O3: *Deschidere spre modurile proprii de a simţi* – vizează o apreciere faţă de trăirile şi sentimentele interioare

O4: *Deschidere în planul acţiunilor* – dorinţa de a încerca fel de fel de activităţi, noi locuri sau chiar de a mânca mâncăruri noi, neobişnuite.

O5: *Deschiderea în plan ideatic* – Numit de unii „curiozitate intelectuală“ (Fiske, 1949), factorul implică o deschidere a interesului, a „minţii“ pentru noi idei, aspecte neconvenţionale, preferinţa pentru discuţii şi argumentări filosofice.

O6: *Deschidere în planul valorilor* – persoane mereu gata să reexamineze valorile, fie ele sociale, politice, religioase etc. Nu iau nimic ca garantat.

- AGREABILITATEA (A) – Factorul agreabilitate apare, asemeni extraversiei, ca dimensiune pregnant interpersonală. Aspectele centrale ale factorului sunt: altruismul, un comportament cooperant, simpatetic şi de ajutorare a altora, cu tendinţa de a-i considera pe ceilalţi la fel de simpatetici şi gata să le ofere sprijinul.

A1: *Încredere* – Factorul indică în plan empiric o dispoziţie spre un comportament încrezător, care îi consideră pe ceilalţi oneşti şi bine intenţionaţi.

A2: *Sinceritate în exprimarea opiniilor, în conduită* – se referă la un mod deschis, sincer, franc şi ingenios de manifestare.

A3: *Altruism* – persoane cu interes activ pentru binele altora, sunt generoşi, plini de consideraţie, gata să ajute.

A4: *Bunăvoinţa* – Factorul se manifestă mai ales la nivelul conflictului interrelaţional: persoane care au tendinţa să cedeze, să-şi inhibe agresivitatea, să uite, să ierte; relevantă este blândeţea şi amabilitatea.

A5: *Modestia* – Modeşti, umili fără să le lipsească în mod necesar încrederea în sine sau aprecierea.

A6: *Blândeţea* – Faţeta indică atitudini de simpatie şi preocupare faţă de semeni: sunt sensibili la nevoile altora, la latura socială a politicului.

- CONŞTIINCIOZITATEA (C) – Domeniul acestui factor se referă la autocontrol, sub aspectul capacităţii de autoorganizare, îndeplinire a îndatoririlor, planificării

C1: *Competenţa* – Conţine sentimentul de a fi competent, capabil, prudent, eficient

C2: *Ordinea* – Indivizi bine organizaţi, limpezi, clari.

C3: *Simţul datoriei* – Condusă de conştiinţă, de responsabilitatea asumării conştiente, persoana aderă strict la principiile etice

C4: *Dorinţa de realizare* – Factorul structurează atât nivelul de aspiraţie, cât şi perseverenţa în realizarea lui; reprezintă acei indivizi harnici, care-şi conduc viaţa după o anume direcţie.

C5: *Auto-disciplina* – Reprezintă capacitatea de a începe o sarcină şi de a o duce la bun sfârşit în ciuda plictiselii sau a altor posibile distrageri ale atenţiei; sunt oamenii care se motivează pentru a duce la bun sfârşit ceea ce încep.

C6: *Deliberare* – reprezintă tendința de a gândi atent înainte de a acționa, chibzuința şi precauția fiind aspectele centrale ale factorului.

Analiza datelor şi interpretarea rezultatelor

Ipoteza cercetării, de tip bidirecțional, este interesată să exploreze există unei asociere între modul în care ne autoevaluăm sub aspectul trăsăturilor de personalitate şi maniera de evaluare a liderului formal sub raportul îndeplinirii de către acesta a diferitelor roluri (*H_1*).

Analiza preliminară de tip explorator a datelor a relevant, cu precădere pe baza testului normalității a lui Kolmogorov-Smirnov, adecvarea metodelor de tip neparametric de prelucrare atatistică ($p<0,05$).

În acest context, în vederea testării ipotezei specifice H_1 ne-am orientat spre o analiză de tip corelațional, pentru a stabili existența unei legături între variabile, sensul şi gradul acesteia, demers fundamentat pe calcularea coeficientului de corelație Spearman, adecvat realității existente. Ca urmare a prelucrării de tip inferențial s-au obținut o serie de corelații semnificative statistic, după cum urmează:

Dimensiunea Nevrotism

❖ *Nevrotism – Toleranță la incertitudine* : rho $_{(68)}$= -0,34, p<0,01. Asocierea celor două variabile reflectă o legătură semnificativă statistic, printr-un rezultat situat sub pragul de admisibilitate 0,01, concomitent cu înregistrarea unui coeficient de determinare r^2=0,11. Acesta evidențiază nu doar existența unei asocieri între cele două variabile, ci şi puterea moderat spre superioară a efectului. Astfel, un procent de 11% din dispersia toleranței la incertitudine a liderului este explicată de nevrotismul evaluatorului. Cu alte cuvinte, persoanele cu grad de nevrotism ridicat, vor aprecia în mai mare măsură un lider formal ca fiind incapabil să tolereze incertitudinea şi să amâne realizarea anumitor sarcini fără a crea nelinişte sau dezorganizarea grupului, ca fiind incapabil să gestioneze situațiile de criză.

Pentru rafinarea analizei s-a decis analizarea relaționării fiecăreia dintre fațetele nevrotismului cu toleranța la incertitudine a liderului. Ca urmare a aplicării unor procedure similare celor anterioare (analiză corelațională pe baza coeficientului de corelație Spearman), s-a evidențiat existența următoarelor asocieri:

- Toleranță la incertitudine – ostilitate: rho $_{(68)}$= -0,36, p<0,01
- Toleranță la incertitudine – vulnerabilitate: rho $_{(68)}$= -0,33, p<0,01
- Toleranță la incertitudine – anxietate: rho $_{(68)}$= -0,31, p<0,01
- Toleranță la incertitudine – depresie : rho $_{(68)}$= -0,24, p<0,05

Mai mult decât atât, se pare că între fațetele nevrotismului se înregistrează diferențe semnificative statistic, reflectând o ierarhizare a acestora în influențarea aprecierii toleranței la incertitudine a liderului.

Tabelul 1. Statistica testului

	vulnerabilitate - ostilitate	vulnerabilitate - anxietate	depresie - anxietate
Z	-5.905	-6.712	-5.596
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000

a – Bazat pe ranguri pozitive

b – Wilcoxon Signed Ranks Test

Cu alte cuvinte, dintre fațetele nevrotismului, cele aflate în legătură cu modul de evaluare a liderului sub raportul toleranței la incertitudine, în ordine ierarhică: *gradul de ostilitate al persoanei* (reflectat în stări de frustrare şi discomfort psihic), *vulnerabilitatea resimțită* (stări de panică, lipsa speranței în situațiile de urgență), *gradul de anxietate* (temeri, îngrijorări, nelinişti) şi *tendințele depresive* (stări de vinovăție, tristețe, descurajare, lipsă de speranță, singurătate).

Dimensiunea Extraversie

❖ *Extraversie – Toleranță la incertitudine*: rho $_{(74)}$= 0,404, p<0,01, r^2=0,16. Aceste date traduc faptul că persoanele extravertite manifestă mai pregnant tendința de a atribui liderului un nivel superior al toleranței la incertitudine, față de persoanele cu scoruri joase pe această dimensiune. Valoarea coeficientului de determinare reflectă faptul că 16% din disperia toleranței la incertitudine este explicată de orientarea extravertită a evaluatorului.

Dintre fațetele extraversiei, cele care corelează semnificativ statistic cu toleranța la incertitudine a liderului sunt: căldura (rho $_{(74)}$= 0,32, p<0,01), spiritul gragar (rho $_{(74)}$= 0,31, p<0,01) şi emoțiile pozitive (rho $_{(74)}$= 0,23, p<0,05)

Cu alte cuvinte, persoanele cu un comportament dominat de afectivitate, care se ataşează uşor de ceilalți, care preferă compania celor din jur şi care prezintă tendința de a trăi stări emoționale pozitive (râd cu uşurință, sunt optimiste), manifestă în mai mare măsură tendința de a-l evalua pe lider ca fiind o persoană tolerantă sub raportul incertidinii.

❖ *Extraversie – Inițierea structurii*: rho $_{(74)}$= 0,25, p<0,05, r^2=0,06. O asociere semnificativă statistic, dar moderată ca putere a efectului se obține şi în cazul extraversiei şi inițierii structurii. Rafinarea analizei a relevant faptul că această asociere este dată doar de relaționarea fațetei „căldură” cu inițierea structurii, celelalte subdimensiuni obținând corelații nesemnificative statistic. Aşadar, o persoană cu un comportament prietenos şi dominat de afectivitate, care se apropie uşor de ceilalți, apreciază că liderul grupului îşi cunoaşte şi îşi îndeplineşte propriul rol şi le aduce la cunoştință angajaților despre ceea ce se aşteaptă de la ei, apreciind că organizarea şi deciziile aparțin în exclusivitate liderului.

Dimensiunea Deschidere

❖ *Deschidere – Implicare în producție*: rho $_{(74)}$= 0,25, p<0,05, r^2=0,06. După cum se poate observa, asocierea dintre cele două variabile avute în vedere este una semnificativă statistic, însă moderată ca putere a efectului. Cu alte cuvinte, doar 6% din varianța implicării în producție a liderului este explicată de deschiderea evaluatorului, şi mai precis de deshiderea în planul valorilor. Cu alte cuvinte, persoanele care îşi reevaluează în permanență planul valoric, tind să aprecieze liderul formal ca fiind preocupat de stimularea competitivității în plan colectiv şi atingerea obiectivelor organizației.

Dimensiunea Agreabilitate

❖ *Agreabilitate – Reconciliere*: rho $_{(74)}$= 0,36, p<0,01, r^2=0,12. Relația semnificativă statistic şi puternică totodată, dintre cele două variabile, reflectă faptul

că o persoană altruistă, cu un comportament cooperant, simpatetic şi de ajutorare a altora va aprecia în mai mare măsură liderul ca încercând să armonizeze cerinţele organizaţionale cu cerinţele subordonaţilor. Mergând mai departe cu analiza, constatăm că sinceritatea în exprimarea opiniilor şi bunăvoinţa sunt faţetele agreabilităţii aflate în relaţie directă cu reconcilierea. Astfel, persoanele cu un mod deschis, sincer, franc şi ingenios de exprimare şi care totodată manifestă tendinţa de a trece cu vederea anumite aspecte sau episoade de ordin conflictual, sunt mai degrabă înclinate să evalueze pozitiv liderul organizaţiei sub aspectul spiritului reconciliant.

❖ *Agreabilitate – Toleranţă la libertate*: rho $_{(74)}$= 0,33, p<0,01, r^2=0,10. O corelaţie semnificativă statistic şi cu putere a efectului ridicată se constată şi între agreabilitatea evaluatorului şi toleranţa la libertate atribuită liderului. Aprofundarea analizei sub raportul faţetelor relevă relaţionarea toleranţei la libertate cu un comportament încrezător (rho $_{(74)}$= 0,31, p<0,01) şi cu sinceritatea în exprimarea opiniilor (rho $_{(74)}$= 0,25, p<0,05). Cu alte cuvinte 9% din dispersia evaluării toleranţei la libertate a liderului sau a libertăţii de decizie pe care liderul o oferă subalternilor este explicată de comportamentul încrezător al evaluatorului.

❖ *Agreabilitate – Persuasiune*: rho $_{(74)}$= 0,31, p<0,01, r^2=0,09. Şi între nivelul agreabilităţii evauatorului şi cel al persuasiunii persoanei evaluate se observă o relaţie pozitivă şi moderat-înaltă ca magnitudine a efectului. Cu alte cuvinte, evaluarea gradului de persuasiune a liderului, a capacităţii sale de a convinge şi argumenta se află în corelaţie cu gradul de agreabilitate al evaluatorului. Mergând mai departe cu analiza corelaţională, la nivelul faţetelor, constatăm că variabilele asociate sunt: comportamentul încrezător (rho $_{(74)}$= 0,238, p<0,05) şi blândeţea evalutorului (rho $_{(74)}$= 0,235, p<0,05).

❖ *Agreabilitate – Consideraţie*: rho $_{(74)}$= 0,27, p<0,05, r^2=0,07. Datele obţinute reliefează relaţia directă şi moderată ca putere a efectului între consideraţia de care dă dovadă liderul şi nivelul de agreabilitate al persoanei ce evaluează. De fapt, singura dintre faţetele agreabilităţii care corelează semnificativ statistic cu aprecierea consideraţiei liderului este comportamentul încrezător al evaluatorului (rho $_{(74)}$= 0,31, p<0,01). Aşadar, persoanele ce manifestă un comportament încrezător faţă de ceilalţi au înclinaţia de a evalua comportamentului liderului ca fiind preocupat de starea gerenală şi de statutul subalternilor, ca dând dovadă de echitate şi egalitate faţă de membrii grupului.

❖ *Agreabilitate – Toleranţă la incertitudine*: rho $_{(74)}$= 0,26, p<0,05, r^2=0,06. Toleranţa la incertitudine a liderului pare a fi direct relaţionată cu agreabilitatea evaluatorului. Rafinarea analizei evidenţiază singura faţetă asociată ca fiind comportamentul încrezător (rho $_{(74)}$= 0,25, p<0,05). Aşadar, persoanele ce manifestă un comportament mai încrezător vor avea tendinţa de a atribui liderului abilităţi de a gestiona situaţiile de criză şi a suporta amânarea.

❖ *Agreabilitate – Integrare*: rho $_{(74)}$= 0,26, p<0,05, r^2=0,06. Tot o corelaţie de un efect moderat se obţine şi în cazul asocierii nivelului de integrare a liderului şi agreabilitatea evaluatorului. Aprofundarea analizei relevă un aspect interesant, prin faptul că nici una dintre faţetele agreabilităţii nu corelează în mod independent cu integrarea liderului, ci doar scorul global. Cu alte cuvinte, o persoană altruistă, cu un comportament cooperant, simpatetic şi de ajutorare a altora, cu înclinaţia de a-i

considera pe ceilalți la fel de simpatetici manifestă tendința de a aprecia liderul ca posedând abilități de comunicare atât pe verticală cât şi pe orizontală, de coordonare, de relaționare cu ceilalți membri ai organizației, din toate nivelurile ierarhice.

❖ *Agreabilitate – Acuratețea predicției*: rho $_{(74)}$= 0,24, $p<0,05$, r^2=0,05. Un alt rol atribuit liderului în asociere cu agreabilitatea evaluatorului este acuratețea predicției, între variabilele menționate obținându-se un coeficient de corelație semnificativ statistic, dar moderat ca putere a efectului. De altfel, analizând relațiile stabilite între acest rol al liderului şi fațetele agreabilității, singura corelație semnificativă se observă cu gradul de blândețe al persoanei (rho $_{(74)}$= 0,24, $p<0,05$). Sensibilitatea la nevoile altora a evaluatorului pare a explica 5% din dispersia capacității liderului de a prezice cu acuratețe consecințele, de a nu se lăsa suprins cu uşurință de situații neprevăzute.

Dimensiunea Conştiinciozitate

- ❖ *Conştiinciozitate – Toleranță la incertitudine:* rho $_{(74)}$= 0,50, $p<0,01$, r^2=0,25.
- ❖ *Conştiinciozitate – Reconciliere*: rho $_{(74)}$= 0,41, $p<0,01$, r^2=0,16.
- ❖ *Conştiinciozitate – Persuasiune*: rho $_{(74)}$= 0,36, $p<0,01$, r^2=0,12.
- ❖ *Conştiinciozitate – Asumarea rolului*: rho $_{(74)}$= 0,34, $p<0,01$, r^2=0,11.
- ❖ *Conştiinciozitate – Toleranța la libertate*: rho $_{(74)}$= 0,32, $p<0,01$, r^2=0,10.
- ❖ *Conştiinciozitate – Inițierea structurii*: rho $_{(74)}$= 0,30, $p<0,01$, r^2=0,09.
- ❖ *Conştiinciozitate – Acuratețea predicției* : rho $_{(74)}$= 0,29, $p<0,01$, r^2=0,08.
- ❖ *Conştiinciozitate – Integrare*: rho $_{(74)}$= 0,26, $p<0,05$, r^2=0,06.
- ❖ *Conştiinciozitate – Considerație* : rho $_{(74)}$= 0,25, $p<0,05$, r^2=0,06.

Sintetizând informațiile obținute din prelucrarea statistică, se observă că dimensiunea conştiinciozitate relaționează în mod direct cu atribuirea unei multitudini de roluri liderului organizației. Cu alte cuvinte, indivizii cu un nivel ridicat al conştiinciozității vor aprecia persoana liderului ca având un nivel al toleranței la incertitudine ridicat, ca dând dovadă de capacitate de a armoniza cerințele organizaționale cu cele ale subalternilor, ca având abilități de argumentare şi convingere a auditoriului şi ca fiind implicat activ în îndeplinirea rolului de lider. Concomitent, este apreciat ca oferind libertate de decizie angajaților, ca având capacitate de a transmite subalternilor ce se aşteaptă de la ei, abilitate de a prevedea în mod obiectiv şi cu acuratețe consecințele situațiilor ambigue, stil pozitiv de comunicare şi interrelaționare şi tratare în mod echitabil şi egal a lucrătorilor.

Rafinarea analizei reflectă faptul că în cazul toleranței la incertitudine toate fațetele conştinciozității se află în legăură directă cu variabila menționată, în timp ce sub raportul reconcilierii, al persuasiunii şi al asumării rolului identificăm relaționarea acestora cu autodisciplina, dorința de realizare şi înclinația spre ordine şi datorie.

În ceea ce priveşte toleranța la libertate, se observă corelații directe cu autodisciplina, înclinația spre ordine şi tendința spre deliberare a evaluatorului, în timp ce inițierea structurii vizează fațete precum autodisciplină, dorință de realizare, competența şi înclinația spre ordine. Acuratețea predicției pare a fi asociată cu autodisciplina evaluatorului, în timp ce integrarea liderului la nivelul organizației cu

ideea de ordine. În ceea ce priveşte atribuirea unui grad ridicat de considerație liderului, constatăm asocierea acestuia cu autodisciplina şi înclinația spre ordine a evaluatorului.

IV. Concluzii

Cercetarea efectuată ne permite ca în urma demersului întreprins să susținem faptul că personalitatea individului nu poate fi ignorată în procesul de evaluare şi atribuire a unor calități, în mod generic şi specific leaderului unei organizații. Astfel, nu numai caracteristicile personologice ale leaderului, fie el formal sau informal, influențează aprecierea şi percepția indivizilor asupra leadeshipului într-o organizație, ci se pare că se poate vorbi despre o mediere a evaluării liderului de propriile trăsături de personalitate. Astfel, în practica de specialitate ar fi utilă luarea în considerare a acestui aspect, avându-se în vedere corelarea tipologiilor de personalitate a celor implicați în aprecierea leaderului şi evaluarea de către aceştia a actului managerial.

Astfel, demersul inferețial parcurs relevă faptul că dimensiunea comportamentului liderului cea mai puternic asociată trăsăturilor de personalitate ale evaluatorului pare a fi toleranța la incertitudine. Astfel, persoane cu stări frecvente de mânie, de frustrare, înverşunare, incapabile de a face față stresului, cu tendința de a deveni panicate, lipsite de speranță în situațiile de urgență, cu tendința de a trăi temeri, îngrijorări, nelinişti, nervozitate şi afecte de tip depresiv (stări de vinovăție, tristețe, descurajare, lipsă de speranță, singurătate) pot atribui unui lider mai frecvent caracteristici ce țin de intoleranța la incertitudine, sau altfel spus, incapacitate a de a tolera situații ambigue şi a gestiona situațiile de criză.

La polul opus, *persoanele extravertite*, caracterizate de căldură şi afecte pozitive, care manifestă un comportament mai încrezător în cei din jur, cu capacitate de autoorganizare, îndeplinire a îndatoririlor, şi planificare, care îşi definesc şi urmăresc scopurile, par să evalueze pozitiv un lider sub raportul toleranței la incertitudine, apreciindu-l mai degrabă ca tolerant față de necunoscut, capabil de a face față solicitărilor cu grad de incertitudine ridicat.

Persoanele ce se percep ca agreabile, cu comportament încrezător față de ceilalți şi conştiinicioase, autodisciplinate şi cu înclinația spre ordine, manifestă mai pregnant tendința de a aprecia pozitiv gradul de preocupare al liderului pentru starea generală şi statutul subalternilor, apreciind echitatea tratamentului aplicat lucrătorilor, luarea în considerare a ideilor venite de la angajați şi a opiniilor acestora. De asemenea, manifestă tendința de a atribui liderului abilitatea de a armoniza imperativele derivate din funcția ocupată şi relațiile cu subalternii, precum şi capacitatea de argumentare şi convingere a celor din jur, alături de acordarea unor libertăți decizionale subalternilor. De asemenea, trăsăturile de personalitate menționate par a se asocia şi cu atribuirea liderului a abilității de a manifesta precauție şi de a prezice cu acuratețe consecințele, dar şi cu abilitățile de comunicare atât pe verticală cât şi pe orizontală, de coordonare, de relaționare a liderului cu ceilalți membri ai organizației, din toate nivelurile ierarhice.

În ceea ce priveşte p*ersoanele extravertitie, cu un comportament prietenos şi dominat de afectivitate*, dar în acelaşi timp *conştiincioase*, c*apabile de autoorganizate şi caracterizate de competență şi dorință de realizare*, pot mai degrabă considera că liderul grupului îşi cunoaşte şi îşi îndeplineşte propriul rol şi le aduce la cunoştință angajaților ceea ce se aşteaptă de la ei.

Totodată, s-a constatat faptul că indivizii ce se autoevaluează ca fiind conştiincioşi, repectiv *disciplinați, dornici de realizare*, care pun preț pe ideea de *ordine* şi *datorie* tind să evalueze spre pozitiv implicarea activă a liderului în îndeplinirea rolului de conducător față de angajați dar, şi față de alți lideri.

Un ultim aspect relevat de prelucrările efectuate subliniază faptul că persoanele ce se percep ca fiind deschise în planul valoric, aflate în permanentă reevaluare a acestui sector, tind să aprecieze în mai mare măsură că liderul formal este preocupat de stimularea competitivității în plan colectiv şi atingerea obiectivelor organizației.

Deşi prelucrarea statistică a relevat existența unor asocieri semnificative statistic, unele moderate ca efect, altele de magnitudine ridicată, între trăsăturile de personalitate ale evaluatorului şi maniera de atribuire a unor calități şi roluri liderului, rezultatele obținute pe parcursul demersului investigativ efectuat, trebuie considerate însă cu precauție. Concluziile noastre pot fi premature din diferite motive, printre acestea incluzându-se cel puțin problemele legate de eşantionare şi de numărul destul de redus al participanților.

Informațiile rezultate din prelucrarea efectuată joacă totuşi, în practică, un rol deosebit de util, prin sublinierea faptului că evalurea unui lider are la bază nu doar aspecte obiective, ce țin ce persoana sau de comportamentul persoanei evaluate, ci este implicat şi filtrul trăsăturilor de personalitate al evaluatorului într-o pondere mai mare sau mai mică.

Bibliografie

1. Abric, J., C.(2002), **Psihologia comunicării**, Editura Polirom
2. Bogathy, Z. (2004), **Manual de psihologia muncii şi organizațională**, Editura Polirom, Iaşi
3. Buzărnescu, Ş. (1995), **Introducere în sociologia organizațională şi a conducerii**, Editura didactică şi pedagogică, Bucureşti
4. Cândea, R.; Cândea, D (1998), **Comunicarea managerială aplicată**, Editura Expert, Bucureşti
5. Cole, G.,A. (2000), **Managementul resurselor umane**, Editura Codecs, Bucureşti
6. Sava, F. (2004), **Analiza datelor în cercetarea psihologică. Metode statistice complementare**, Editura ASCR, Cluj Napoca
7. Vlăsceanu, M. (1993), **Psihologia organizațiilor şi conducerii**, Editura Paideia, Bucureşti
8. Zlate, M. (2004), **Tratat de psihologie organizațional-managerială**, Editura Polirom

INFLUENȚA CALITĂȚILOR LIDERULUI ASUPRA CLIMATULUI ORGANIZAȚIONAL

Ifrim Emilia★
Micu Ionela★★

Problematica evaluării este privită de obicei unidirecțional, în sensul evaluărilor pe care managerii le realizează asupra salariaților, accentul fiind pus pe aceste evaluări şi pe consecințele pe care le au asupra activității firmei pe ansamblu sau asupra salariatului care este evaluat. Psihologia organizațională s-a orientat însă şi pe latura diametral opusă a evaluării, anume pe problematica evaluării managerilor de către subordonați. Chiar dacă nu este la fel de formalizată şi nu are consecințe directe asupra celui evaluat (de multe ori managerul nici măcar nu cunoaşte modul în care este evaluat de către subordonați), această evaluare condiționează în mod direct climatul organizațional de ansamblu, modalitatea în care firma este apreciată de către salariați. Avem de-a face cu o modalitate specifică de evaluare, specificitatea ei constând în faptul că are consecințe mai ales asupra evaluatorului şi mai puțin asupra evaluatului.

Am centrat această lucrare pe evaluarea realizată de subordonați pentru două dintre cele mai importante dimensiuni ale liderului: competențele profesionale şi competențele de relaționare plecând de la premisa că aceste dimensiuni pot avea efecte diferite în funcție de care latură a evaluării este mai importantă pentru subordonați. Am optat pentru această diferențiere pentru o analiză mai detaliată, considerând că o evaluare globală a liderului ar fi insuficientă pentru identificarea modului în care climatul organizațional este influențat.

Climatul organizațional a fost operaționalizat prin patru dimensiuni: ataşamentul față de firmă, stresul ocupațional, comunicarea intra-organizațională şi organizarea activității profesionale. Evaluarea acestor dimensiuni poate furniza o imagine suficient de acurată asupra climatului organizațional, asupra modalității în care salariații trăiesc subiectiv apartenența la firma în care lucrează.

Aşa încât putem spune că cercetarea de față este menită să aducă argumente ştiințifice în privința condiționării existente între evaluarea competențelor profesionale şi de relaționare ale liderilor şi satisfacția muncii, stresul profesional, comunicarea şi ataşamentul față de firmă al salariaților. În acest mod sperăm să atragem atenția managerilor asupra importanței pe care o are atitudinea salariatului față de ei şi asupra necesității de a fi preocupați de imaginea pe care şi-o construiesc, de a face eforturile necesare pentru a fi percepuți în culori cât mai pozitive de către subordonați.

★ Psiholog Centrul Militar Judetean Galati
★★ Psiholog Societate Civila Profesional

I. Demersul investigativ

I.1. ***Obiective. Ipoteze***

Obiective

Studiul de faţă îşi propune realizarea unei analize a climatului organizaţional şi a modalităţilor specifice în care acesta este influenţat de calităţile şi abilităţile percepute ale liderului formal al organizaţiei.

Plecând de la premisa influenţei pe care o are liderul asupra organizaţiei pe ansamblu, dar şi asupra fiecăruia dintre membrii organizaţiei, încercăm identificarea modului în care evaluarea pe care fiecare salariat o realizează asupra liderului, în mod conştient sau implicit, influenţează evaluarea climatului organizaţional caracteristic firmei.

Concret, prin cercetarea de faţă am vizat identificarea intensităţii şi direcţiei în care evaluarea abilităţilor liderului informal influenţează percepţia climatului organizaţional de către salariaţi. Am luat în calcul abilităţile teoretice/tehnice, respectiv comunicaţionale ale liderului, iar climatul organizaţional a fost operaţionalizat prin următoarele dimensiuni: ataşamentul faţă de firmă, stresul profesional resimţit de salariaţi, gradul de organizare a muncii şi evaluarea comunicării organizaţionale: pe verticală (ascendentă şi descendentă) şi pe orizontală.

Ipoteze generale

I. Evaluarea competenţelor teoretice/tehnice ale conducerii firmei de către salariaţi influenţează evaluarea climatului organizaţional.

II. Evaluarea competenţelor comunicaţionale ale conducerii firmei de către salariaţi influenţează evaluarea climatului organizaţional.

Ipoteze de cercetare

I.1. Evaluarea pozitivă a competenţelor tehnice ale conducerii determină o creştere a ataşamentului faţă de firmă.

I.2. Evaluarea pozitivă a competenţelor tehnice ale conducerii determină o diminuare a stresului profesional resimţit de angajaţi.

I.3. Evaluarea pozitivă a competenţelor tehnice ale conducerii determină o evaluare mai pozitivă a comunicării între salariaţi (comunicarea pe orizontală).

I.4. Evaluarea pozitivă a competenţelor tehnice ale conducerii determină o evaluare mai pozitivă a gradului de organizare a muncii.

II.1. Evaluarea pozitivă a competenţelor comunicaţionale ale conducerii determină o creştere a ataşamentului faţă de firmă.

II.2. Evaluarea pozitivă a competenţelor comunicaţionale ale conducerii determină o diminuare a stresului profesional resimţit de angajaţi.

II.3. Evaluarea pozitivă a competenţelor comunicaţionale ale conducerii determină o evaluare mai pozitivă a comunicării între salariaţi (comunicarea pe orizontală).

II.4. Evaluarea pozitivă a competenţelor comunicaţionale ale conducerii determină o evaluare mai pozitivă a gradului de organizare a muncii.

I.2. Variabile. Design experimental

Variabile independente

Cercetarea de faţă are în vedere, conform obiectivelor şi ipotezelor, două variabile independente.

1. Evaluarea competenţelor teoretice şi tehnice pe domeniul de activitate al firmei: reduse/ridicate

2. Evaluarea competenţelor de relaţionare cu salariaţii, de comunicare: reduse/ridicate

Aceste competenţe sunt evaluate de subordonaţi, pentru că analiza climatului organizaţional pe aceştia îi are în vedere; impactul este dat de evaluarea subiectivă de către salariaţi, nu ce calităţile obiective ale liderilor.

Variabile dependente

Studiul de faţă este centrat pe 4 variabile dependente, în conformitate cu obiectivele asumate şi pentru a face posibilă verificarea ipotezelor de cercetare:

1. Ataşamentul faţă de firmă
2. Stresul ocupaţional
3. Comunicarea între salariaţi
4. Organizarea muncii

Design experimental

Pentru organizarea cercetării în direcţia atingerii obiectivelor şi verificării ipotezelor a fost construit următorul design experimental:

		COMPETENȚE TEORETICE	
		scăzute	ridicate
COMPETENȚE DE RELAȚIONARE	scăzute		
	ridicate		

Împărţirea subiecţilor în grupele experimentale corespunzătoare a fost realizată, pentru fiecare din cele două variabile independente luate în calcul, cu ajutorul procedeului medianei. Acest procedeu statistic permite împărţirea distribuţiei scorurilor subiecţilor în funcţie de poziţia relativă faţă de mediană, având ca rezultat două grupe de subiecţi relativ egale din punct de vedere numeric: subiecţii cu scoruri mai mici decât mediana sunt consideraţi a avea un nivel redus al variabilei analizate, respectiv subiecţii cu scoruri mai mari decât mediana sunt consideraţi a avea un nivel ridicat al variabilei în cauză.

În cazul de faţă, distribuţia scorurilor subiecţilor a determinat împărţirea subiecţilor în conformitate cu procedeul medianei în modul următor:

❖ *Competenţele teoretice/tehnice:* mediana distribuţiei scorurilor are valoarea 3,85; în consecinţă evaluările mai mici de 3,85 au fost considerate scăzute, evaluările mai mari de 3,85 au fost considerate evaluări ridicate.

❖ *Competenţe de relaţionare:* mediana distribuţiei scorurilor are valoarea 3,12; în consecinţă evaluările mai mici de 3,12 au fost considerate scăzute, evaluările mai mari de 3,85 au fost considerate evaluări ridicate.

II.3. ***Instrumente***

Pentru evaluarea dimensiunilor organizaţionale implicate de studiul de faţă au fost construite sau adaptate o serie de instrumente care să permită operaţionalizarea specifică a variabilelor.

Competențele liderului au fost evaluate de salariați având în vedere două scale: competențe teoretice şi tehnice pe domeniul de activitate al firmei, respectiv competențe de relaționare. Menționăm faptul că instrumentul utilizat nu permite o evaluare obiectivă a competențelor liderului, ci doar o măsură a evaluării acestora de către salariați; din punctul de vedere al variabilelor dependente ale cercetării de față, acesta este aspectul care ne interesează, pentru că salariații se lasă influențați de opinia lor, nu de competențele reale ale liderilor. Instrumentul are ca punct de referință chestionarul elaborat de S. Chelcea (I.S.D.O. – Instrumentul Standardizat de Diagnoza a Organizațiilor) (Zamfir, Chelcea, Zlate – „*Dezvoltarea umană a întreprinderii*”, Ed. Politică, Bucureşti, 1980) pentru evaluarea climatului organizațional, chestionar în care există şi scale de evaluare ale liderilor din organizații. Aceste scale au fost adaptate pentru a corespunde realităților concrete actuale din organizații şi teoriilor recente ale leadership-ului, astfel încât, în varianta inițială, instrumentul cuprinde câte 9 itemi pe fiecare din cele 2 scale. Varianta inițială a instrumentului astfel elaborat a fost pretestată pentru stabilirea fidelității prin administrarea acestuia unui lot alcătuit din 35 de subiecți similari subiecților cercetării, calculându-se coeficientul alpha-Cronbach. Au fost eliminați 2 itemi din prima scală şi un item din ce-a de-a doua; valorile obținute pentru forma finală a instrumentului (0,68 pentru scala referitoare la competențele teoretice, 0,73 pentru scala referitoare la competențele de relaționare, respectiv 0,69 pentru întreg instrumentul) sunt suficiente, în conformitate cu metodologia de elaborare a testelor psihologice, pentru a considera instrumentul fidel.

Ataşamentul față de firmă, stresul organizațional şi organizarea muncii au fost evaluate cu ajutorul unor scale extrase dintr-un instrument de analiză a climatului organizațional elaborat de Facultatea de Psihologie şi Ştiințe ale Educației din cadrul Universității „Al. I. Cuza” Iaşi. Instrumentul este standardizat şi etalonat pe populație românească, fiind utilizat în cadrul unor cercetări ale climatului organizațional elaborate de această instituție. Problema utilizării secvențiale a anumitor scale dintr-un instrument mai amplu a fost rezolvată prin verificarea fidelității scalelor extrase de noi printr-o pretestare realizată în condiții similare celor descrise anterior (pe acelaşi lot de subiecți ca în cazul scalelor de evaluare ale calităților liderului). Valorile obținute pentru coeficientul alpha-Cronbach (0,67 pentru ataşamentul față de firmă, 0,78 pentru stresul emoțional, 0,71 pentru organizarea muncii) demonstrează fidelitatea acestor scale chiar dacă sunt administrate separat.

Comunicarea intra-organizațională a fost evaluată cu ajutorul unui instrument elaborat plecând de la literatura de specialitate centrată pe comunicarea în cadrul organizației. A fost realizată diferențierea între comunicarea pe verticală (ascendentă şi descendentă) şi cea orizontală, astfel încât instrumentul cuprinde 3 scale de evaluare a celor 3 tipuri de comunicare. Au fost elaborați inițial 35 de itemi (câte 10 pentru comunicarea ascendentă şi descendentă, respectiv 15 pentru comunicarea pe orizontală) care au fost supuşi atenției a doi specialişti în psihologie organizațională pentru stabilirea validității lor. Ulterior, scalele au fost pretestate pentru stabilirea fidelității (în condițiile menționate anterior), eliminându-se itemii care au corelație item-test foarte scăzută. Forma finală a instrumentului cuprinde 30 de itemi (8 pentru comunicarea descendentă, 9 pentru comunicarea ascendentă, 13 pentru comunicarea pe orizontală), valorile coeficientului alpha-Cronbach asigurând fidelitatea acestuia: 0,67 pentru comunicarea descendentă, 0,69 pentru comunicarea ascendentă, 0,74 pentru comunicarea pe orizontală, respectiv 0,71 pentru întreg instrumentul.

II.4. **Lot de subiecţi**

Lotul de subiecţi al cercetării cuprinde 152 subiecţi de sex feminin, cu vârsta cuprinsă între 25 şi 40 de ani, angajate, fără a avea responsabilităţi de conducere (salariate din veriga „executivă”, direct implicate în producţie). Aceste limitări ale lotului de subiecţi induc limitări corespunzătoare ale posibilităţii de generalizare a rezultatelor, însă condiţiile de realizare a studiului şi resursele avute la dispoziţie nu permit controlul eficient al altor variabile implicate în condiţionarea dintre variabilele independente şi cele dependente ale studiului de faţă altfel decât prin menţinerea constantă a eventualelor variabile parazite, cum ar fi: sexul, vârsta etc.

Administrarea instrumentelor de cercetare a fost realizată în varianta creion-hârtie, pe grupuri de 10-15 subiecţi, cu sprijinul conducerii firmei dar în absenţa oricăror reprezentaţi ai conducerii. Subiecţilor le-a fost prezentat explicit caracterul pur ştiinţific al cercetării şi confidenţialitatea datelor culese cu ajutorul instrumentelor de cercetare, atât prin menţionarea pe foile de răspuns, cât şi verbal. Subiecţii nu au fost în nici un fel condiţionaţi să participe la cercetare, fiindu-le precizată explicit lipsa oricăror consecinţe (recompense sau sancţiuni) legate de participarea sau refuzul de a participa la cercetare. Ponderea refuzurilor s-a situat în jurul a 30%, date fiind condiţiile de realizare a cercetării fiind considerată rezonabil

II. Rezultate

II.1. **Ataşamentul faţă de firmă**

Analiza statistica a semnificaţiei diferenţei dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obţinut – t(150)=-2,200; p=0,029; semnificativ pentru un interval de confidenţă a rezultatelor de 95% – confirmă existenţa unor diferenţe semnificative între cele două grupe experimentale, în sensul că salariaţii care evaluează competenţele de relaţionare ale liderului ca fiind mai ridicate au un grad de ataşament faţă de firmă mai ridicat.

Cu alte cuvinte, ataşamentul salariaţilor faţă de firmă este cu atât mai ridicat cu cât competenţele de relaţionare ale liderului sunt percepute a fi mai ridicate.

Această relaţie atrage atenţia asupra identificării pe care salariaţii o realizează, într-o măsură destul de ridicată, între lider şi firmă. Atunci când salariatul consideră liderul comunicativ şi poate stabili o relaţie de comunicare reală cu acesta, eventual şi pe teme mai informale, atitudinea faţă de lider devine mai pozitivă, extrapolându-se asupra firmei, ataşamentul faţă de firmă fiind în consecinţă mai ridicat. Dimpotrivă, atunci când abilităţile de relaţionare ale liderului sunt percepute ca scăzute, atitudinea mai negativă faţă de acesta conduce la o scădere corespunzătoare a ataşamentului faţă de firmă.

Este cunoscut faptul că atitudinea liderului şi modul în care acesta reuşeşte să comunice cu salariaţii este una dintre variabilele cele mai importante care acţionează asupra climatului organizaţional: cu cât liderul este perceput ca fiind mai comunicativ, mai deschis către relaţionarea cu subalternii, cu atât salariatul se simte mai bine în cadrul firmei, climatul organizaţional este evaluat mai pozitiv, creşterea ataşamentului faţă de firmă nefiind altceva decât o consecinţă firească a acestei cauzalităţi.

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=-2,424; p=0,017; semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 95% – confirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, în sensul că salariații care evaluează competențele tehnice ale liderului ca fiind mai ridicate au un grad de ataşament față de firmă mai ridicat.

Ataşamentul salariaților față de firmă este cu atât mai ridicat cu cât competențele teoretice şi tehnice ale liderului sunt evaluate mai pozitiv.

Deşi mai puțin evidentă decât relația anterioară, această condiționare este explicabilă prin raportarea la impactul pe care competențele teoretice şi tehnice ale liderului îl au asupra evaluării firmei pe ansamblu, asupra imaginii pe care salariatul şi-o construieşte asupra evoluției firmei pe termen mediu şi lung. Astfel cu cât liderul este perceput ca fiind mai competent pe domeniul de activitate al firmei, cu atât salariații îşi construiesc o imagine mai pozitivă despre şansele firmei de a avea succes, de a fi rentabilă, de a păstra pe termen lung job-ul din cadrul firmei. Evident, variabila out-put a acestei relații este ataşamentul față de firmă, care creşte în manieră corespunzătoare, deoarece oamenii au tendința cunoscută de a se asocia cu succesul şi a se detaşa de eşecuri. Este de înțeles că această relație este totuşi condiționată şi de alte aspecte (ataşamentul față de firmă este condiționat, mai ales în mediul socio-cultural şi economic românesc, de satisfacția financiară obținută în firmă), însă competența profesională a liderului se poate dovedi eficientă în ceea ce priveşte creşterea ataşamentului salariaților față de firmă.

*

*   *

Analiza statistică a efectului de interacțiune între cele două variabile independente a fost realizată cu ajutorul Univariate Analysis of Variance; rezultatul obținut – F(3)=2,580, p=0,056, nesemnificativ statistic – infirmă existența unui efect de interacțiune semnificativ. Fiecare dintre cele două variabile independente are un efect principal, însă nu interacționează în ceea ce priveşte efectul asupra ataşamentului față de firmă. Dacă se va realiza o predicție a ataşamentului față de firmă având ca predictori evaluarea competențelor tehnice, respectiv de relaționare ale liderului, vor fi luate în calcul doar efectele principale ale celor două variabile, efectul de interacțiune fiind nesemnificativ.

II.2. **Stresul profesional**

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=2,284; p=0,024; semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 95% – confirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, în sensul că stresul profesional este semnificativ mai mare în cazul subiecților care evaluează abilitățile de comunicare ale liderului ca fiind mai scăzute.

Stresul profesional al salariaților este cu atât mai ridicat cu cât abilitățile de comunicare ale liderului sunt evaluate ca fiind mai scăzute.

Relația cu şefii direcți şi liderii organizației este una dintre cele mai importante variabile implicate în geneza stresului profesional, relaționarea deficitară fiind adesea

cel mai important factor generator de stres într-o organizație. Dincolo de faptul că fiecare dintre părțile implicate în această relație se va considera pe sine mai puțin răspunzător pentru deficiențele de relaționare, pe noi ne interesează în cercetarea de față atitudinea şi evaluările realizate de salariați. Astfel, în cazul în care abilitățile de relaționare ale liderului sunt considerate mai scăzute, salariații resimt acest lucru ca pe un factor stresant deoarece relaționarea cu liderul este limitată, însă puterea este în mâna acestuia şi salariații sunt conştienți de acest lucru. Pe de o parte salariații ar reproşa liderului abilitățile scăzute de relaționare cu subalternii, dar pe de altă parte trebuie să mențină relația pentru a evita eventualele consecințe negative; această dualitate se transformă într-un generator de stres pentru că salariații trebuie să-şi limiteze frustrările şi să păstreze aparența unei activități profesionale lipsită de alte preocupări decât cele strict tehnice.

Condiționarea stresului profesional de evaluarea competențelor de relaționare ale liderului are şi o latură obiectivă, pragmatică, alături de cea subiectivă descrisă anterior. Relaționarea deficitară dintre lider şi salariați poate avea drept consecință obiectivă existența unor neclarități în ceea ce priveşte sarcinile transmise, consemnele sau indicațiile primite de subordonați. Toate aceste neclarități sunt generatoare ale unui stres profesional ridicat, chiar dacă salariatul este un profesionist foarte bun; el are tendința de a face pe plac şefului, însă îi este mai greu să înțeleagă cum trebuie să facă acest lucru.

*

*   *

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=1,421; p=0,157; nesemnificativ statistic - infirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, stresul profesional resimțit de cele două categorii de subiecți fiind similar.

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=1,421; p=0,157; nesemnificativ statistic – infirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, stresul profesional resimțit de cele două categorii de subiecți fiind similar.

Stresul profesional resimțit de salariați nu este semnificativ influențat de evaluarea competențelor tehnice sau teoretice ale liderului.

Liderul este perceput de salariați ca având un impact mai redus în ceea ce priveşte activitatea strict profesională, respectiv cea de producție, el fiind privit mai ales ca un organizator al activității şi nu ca un „expert tehnic”. Eventualele deficiențe de factură tehnică pe care salariații e percep la managerul firmei nu sunt neapărat generatoare de stres deoarece activitatea lor profesională este fie direcționată direct de un şef de echipă/atelier/punct de lucru etc., fie suficient de clară şi explicită încât să nu fie nevoie de o astfel de direcționare tehnică permanentă. Salariații pot trece cu vederea mai uşor deficiențele tehnice ale liderului, aspect care am văzut că nu se verifică în cazul competențelor de relaționare, care îi afectează direct pe salariați şi sunt generatoare de stres. Există totuşi o tendință a stresului profesional al salariaților de a fi mai puțin stresați profesional atunci când îşi evaluează şeful ca fiind mai competent profesional, însă

această tendință nu este semnificativă statistic. O eventuală cercetare ulterioară ar putea verifica existența unei relaționări directe între evaluarea competenței profesionale a şefului de echipă (sau a persoanei direct responsabile cu indicațiile tehnice) şi stresul profesional al salariatului, deoarece această evaluare se poate dovedi mai importantă decât evaluarea managerului organizației.

*

*   *

Analiza statistică a efectului de interacțiune între cele două variabile independente a fost realizată cu ajutorul Univariate Analysis of Variance; rezultatul obținut – F(3)=9,910, p<0,001, semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 99% – confirmă existența unui efect de interacțiune semnificativ. Cele două variabile independente analizate interacționează în privința influenței asupra stresului profesional, astfel încât predicția nivelului de stres trebuie să aibă în vedere atât efectul principal al variabilei competențe de relaționare, cât şi efectul de interacțiune dinte cele două variabile.

II.3. Comunicarea

II.3.1. **Comunicarea ascendentă**

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=-2,346; p=0,020; semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 95% – confirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, în sensul că evaluarea comunicării ascendente în organizație este semnificativ mai pozitivă pentru subiecții care evaluează competențele de relaționare ale liderului ca fiind mai ridicate.

Comunicarea ascendentă este percepută de salariați într-o manieră cu atât mai pozitivă cu cât abilitățile de relaționare ale liderului sunt evaluate mai pozitiv.

Această relație este mai degrabă o verificare a integrării subiectului într-o anumită grupă experimentală şi a coerenței acestuia cu propria opinie. Este lesne de înțeles faptul că un lider perceput ca având abilități de relaționare ridicate este un facilitator foarte important al comunicării ascendente, având în vedere că el este principalul factor de condiționare şi limitare a acestei comunicări. Relaționarea optimă a liderului cu salariații presupune în mod direct o deschidere a acestuia față de dialogul cu angajații, față de acceptarea sau chiar solicitarea mesajelor ascendente şi a fluxului de comunicare ascendent. La polul diametral opus, un lider cu abilități de relaționare limitate descurajează, uneori involuntar, fluxul ascendent limitându-se la comunicări descendente sau chiar mai frecvent la comunicări prin intermediari, limitând la minim interacțiunea directă cu salariații.

*

*   *

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test);

rezultatul obținut – t(150)=-2,010; p=0,046; semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 95% – confirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, în sensul că evaluarea comunicării ascendente în organizație este semnificativ mai pozitivă pentru subiecții care evaluează competențele teoretice şi tehnice ale liderului ca fiind mai ridicate.

Comunicarea ascendentă este percepută de salariați într-o manieră cu atât mai pozitivă cu cât abilitățile teoretice şi tehnice ale liderului sunt evaluate mai pozitiv.

Un lider perceput ca foarte competent profesional este privit de salariați şi ca o sursă de informații profesionale, teoretice sau tehnice, astfel încât angajații consideră că pot cere sfaturi sau indicații de la manager în privința activității lor curente. De asemenea, salariații consideră că pot fi înțeleşi în cazul în care au dificultăți în activitatea curentă sau, dimpotrivă, sugestii pentru perfecționarea sau uşurarea acestor activități. Din acest punct de vedere comunicarea ascendentă este facilitată, salariații inițiind mai frecvent un astfel de flux comunicativ şi încercând o relaționare constantă cu managerii. La polul diametral opus, în cazul managerilor percepuți ca mai puțin competenți profesional, acest flux comunicațional se opreşte la una dintre verigile intermediare, respectiv la persoana percepută ca fiind suficient de competentă pentru a putea înțelege informațiile furnizate astfel.

Din punct de vedere al liderului, disponibilitatea reală a acestuia de a primi întrebări de la subordonați este direct proporțională cu nivelul de încredere în competențele profesionale proprii, fiind firească tendința de evitare a comunicării ascendente în cazul în care nu are răspunsuri pertinente la întrebările salariaților. Pentru a menține imaginea pozitivă pe care se străduieşte să o construiască în ochii salariaților, un astfel de lider preferă să sacrifice comunicarea ascendentă şi să fie perceput ca mai puțin comunicativ decât mai puțin competent.

*

Analiza statistică a efectului de interacțiune între cele două variabile independente a fost realizată cu ajutorul Univariate Analysis of Variance; rezultatul obținut – F(3)=2,564, p=0,057, nesemnificativ statistic – infirmă existența unui efect de interacțiune semnificativ. Fiecare dintre cele două variabile independente are un efect principal, însă nu interacționează în ceea ce priveşte efectul asupra evaluării comunicării ascendente. Dacă se va realiza o predicție a evaluării comunicării ascendente având ca predictori evaluarea competențelor tehnice, respectiv de relaționare ale liderului, vor fi luate în calcul doar efectele principale ale celor două variabile, efectul de interacțiune fiind nesemnificativ.

II.3.2. **Comunicarea descendentă**

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=-2,116; p=0,036; semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 95% – confirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, în sensul că evaluarea comunicării descendente în organizație este semnificativ mai pozitivă în cazul subiecților care evaluează abilitățile de relaționare ale liderului ca fiind mai ridicate.

Evaluarea comunicării descendente de către salariați este cu atât mai pozitivă cu cât abilitățile de relaționare ale liderului sunt considerate mai ridicate.

Această relație este de asemenea una firească, intuitivă, abilitățile de relaționare ale liderului însemnând o comunicare bidirecțională, atât cea ascendentă despre care am discutat anterior, cât şi descendentă. Abilitățile de relaționare ale liderului în transformă pe acesta în inițiatorul unor comunicări eficiente având ca receptor salariații de pe diverse paliere. Liderul competent relațional este implicat în comunicarea directă cu salariații, este organizatorul direct al activității fiecăruia în parte, dar şi a echipei pe ansamblu, este cel care poate trasa sarcini de lucru fără ca acestea să fie percepute ca ordine, poate ghida activitatea fiecărui salariat evitând reactanța oarecum firească a acestora. Liderul care are abilități relaționale deficitare transferă acest rol unui salariat cu o funcție intermediară, care menține relaționarea şi mediază comunicarea descendentă, evident limitată în acest caz prin secvențialitatea impusă.

*

*   *

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=-1,135; p=0,258; nesemnificativ statistic – infirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, evaluările realizate de cele două categorii de subiecți asupra comunicării descendente fiind similare.

Evaluarea comunicării descendente de către salariați nu este semnificativ influențată de percepția competențelor teoretice şi tehnice ale liderului.

Aşa cum spuneam anterior, în general liderul nu este implicat direct în direcționarea tehnică a activității, ci este perceput mai ales ca un organizator al activității de ansamblu. Astfel, în ceea ce priveşte informațiile strict tehnice, comunicarea descendentă începe în general de la un nivel intermediar, liderul fiind mai puțin implicat în această formă de comunicare. Competențele lui tehnice se dovedesc irelevante în perspectiva comunicării descendente pentru simplul motiv că această comunicare nu prea îl implică, nu este perceput ca un inițiator constant al unei astfel de comunicări. Salariații din veriga executivă primesc astfel de indicații de la şeful de echipă, nefiind obişnuiți să relaționeze direct cu liderul, să primească indicații concrete legate de activitatea profesională proprie direct de la lider.

Majoritatea comunicărilor descendente care au ca emițător liderul se referă la aspecte organizaționale sau relaționale, competențele teoretice şi tehnice ale liderului fiind irelevante din acest punct de vedere şi neafectând semnificativ evaluarea realizată de salariați asupra comunicării descendente intra-organizaționale.

*

*   *

Analiza statistică a efectului de interacțiune între cele două variabile independente a fost realizată cu ajutorul Univariate Analysis of Variance; rezultatul obținut – F(3)=1,915, p=0,130, nesemnificativ statistic – infirmă existența unui efect de interacțiune semnificativ. În privința variabilei dependente „comunicarea descendentă” doar variabila independentă „competențe de relaționare” are un efect principal, efectul de interacțiune cu variabila „competențe tehnice” fiind nesemnificativ, la fel ca efectul principal al acestei din urmă variabile. Predicția asupra evaluării comunicării descendente poate avea ca predictor doar percepția competențelor de relaționare ale liderului.

II.3.3. **Comunicarea pe orizontală**

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=-2,104; p=0,037; semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 95% – confirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, în sensul că evaluarea comunicării orizontale din cadrul firmei este semnificativ mai pozitivă în cazul subiecților care percep abilitățile de comunicare ale liderului ca fiind mai ridicate.

Evaluarea comunicării pe orizontală de către salariați este cu atât mai pozitivă cu cât percepția asupra competențelor de relaționare ale liderului este mai pozitivă.

Importanța abilităților de relaționare ale liderului este atât de mare încât nu se limitează la influențarea comunicării dintre lider şi salariați, ci influențează în manieră direct proporțională şi comunicarea dintre salariații aflați la acelaşi nivel în cadrul firmei. Aşa cum am demonstrat anterior, competențele de relaționare ridicate ale liderului sunt un factor important în limitarea stresului profesional resimțit de salariați, un facilitator al unui climat organizațional detensionat. Consecința este facilitarea comunicării între salariați, lipsa tensiunilor verticale facilitând detensionarea relațiilor orizontale şi comunicarea reală între salariați, atât pe teme legate de serviciu, cât şi informală, legată de aspecte personale sau extra-profesionale.

Pe de altă parte comunicarea între salariați este influențată de atitudinea față de conducere, fiind frecvente situațiile în care „teama” față de manager limitează la maxim comunicarea dintre salariați având ca punct de plecare lipsa de încredere în colegii de muncă, interesele personale ale fiecăruia primând şi fiecare temându-se că ar putea spune ceva interpretabil care ar putea fi transmis mai departe conducerii. Din acest punct de vedere, un lider cu abilități relaționale ridicate reuşeşte să câştige respectul salariaților fără a inspira teamă, evită tensiunile asociate şi facilitează implicit comunicarea orizontală din interiorul organizației, deschiderea salariaților față de colegi fiind semnificativ mai mare.

Nu în ultimul rând, liderul este deseori un exemplu referitor la comportamentul acceptat sau promovat de firmă, nu neapărat un model pozitiv dar un exemplu de urmat pentru a facilita o evaluare pozitivă din partea liderului. Astfel încât dacă liderul este perceput ca deschis, comunicativ, încurajând comunicarea dintre el şi salariați, acest model de relaționare va fi extrapolat de salariați şi asupra relațiilor orizontale, deschiderea salariaților față de comunicarea cu colegii fiind semnificativ mai mare. Dacă abilitățile de relaționare ale liderului sunt mai reduse, reticențele de comunicare ale acestuia vor fi preluate ca model al unei comunicări orizontale limitate la aspoectele strict profesionale şi mesajele strict necesare.

Toate aceste aspecte conduc la o condiționare directă a comunicării orizontale de către abilitățile de relaționare ale liderului, condiționare mediată de comunicare pe verticală. Cu cât abilitățile de relaționare ale liderului sunt mai mari, cu atât comunicarea pe verticală este mai optimă, una dintre consecințe fiind optimizarea comunicării pe orizontală.

*

*   *

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test);

rezultatul obținut – t(150)=-2,913; p=0,004; semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 99% – confirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, în sensul că evaluarea comunicării orizontale din cadrul firmei este semnificativ mai pozitivă în cazul subiecților care percep abilitățile teoretice şi tehnice ale liderului ca fiind mai ridicate.

Evaluarea comunicării pe orizontală de către salariați este cu atât mai pozitivă cu cât percepția asupra competențelor teoretice şi tehnice ale liderului este mai pozitivă. Explicația acestei relații rezidă în generalizările pe care salariații le realizează în legătură cu competențele profesionale ale întregului personal al firmei plecând de la atitudinea față de competențele liderului; justificată sau nu, o astfel de generalizare „dacă şeful este competent, personalul angajat de el este la fel de competent pentru că ştie ce să ceară de la salariați" conduce spre o atitudine mai pozitivă față de întreg personalul. Această atitudine are drept consecință pozitivarea comunicării orizontale din cedrul firmei: salariații se simt mai încurajați să comunice cu colaboratorii lor. Pe de o parte, există o comunicare profesională facilitată de faptul că fiecare salariat consideră că poate fi înțeles de cei cu care lucrează, poate solicita ajutor în sarcinile sale. Pe de altă parte este facilitată şi comunicarea informală, pe teme extra-profesionale, atunci când problemele profesionale sunt deja soluționate.

Dintr-un alt punct de vedere, un şef perceput ca fiind foarte competent profesional induce salariaților o stare de siguranță referitoare atât la activitatea firmei, cât şi la activitatea personală a fiecăruia dintre angajați. Această siguranță profesională se traduce în termeni organizaționali într-o tendință spre deschidere, spre comunicare, atât cu liderul cât şi cu ceilalți salariați. Deşi indirectă, această condiționare se dovedeşte a fi foarte puternică, mi ales în cazul diametral opus, în care liderul perceput ca mai puțin competent induce salariaților o stare de anxietate, de nesiguranță care limitează sever comunicarea intra-organizațională.

*

*   *

Analiza statistică a efectului de interacțiune între cele două variabile independente a fost realizată cu ajutorul Univariate Analysis of Variance; rezultatul obținut – F(3)=4,825, p=0,003, semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 99% - confirmă existența unui efect de interacțiune semnificativ. Fiecare din cele două variabile independente are un efect principal asupra evaluării comunicării orizontale, dar aceste efecte sunt condiționate reciproc. Astfel, dacă se doreşte predicția evaluării comunicării orizontale pe baza evaluării competențelor teoretice, respectiv de relaționare ale liderului, trebuie avute în vedere atât efectele principale ale fiecăreia din cele două variabile independente, cât şi efectul de interacțiune dintre acestea.

II.4. **Organizarea activității profesionale**

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=-1,327; p=0,0186; nesemnificativ statistic – infirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, nivelul de organizare a activității profesionale fiind evaluat similar de cele două categorii de subiecți.

Gradul de organizare a activității profesionale nu este influențat de evaluarea abilităților de relaționare ale liderului.

Activitatea profesională propriu-zisă este direcționată de reguli mai mult sau mai puțin precise, de proceduri de lucru mai mult sau mai puițin detaliate, având în vedere doar situațiile frecvent întâlnite sau şi excepțiile, situațiile mai rare. Toate aceste aspecte condiționează gradul obiectiv de organizare a activității, trăit subiectiv de salariat într-o manieră specifică. Nu putem preciza, pe baza informațiilor culese cu ajutorul instrumentelor utilizate, care este gradul obiectiv de organizare a activității, însă din punct de vedere subiectiv, acesta nu este influențat de abilitățile de relaționare ale liderului. Salariații percep lipsa unei condiționări directe între aceste două aspecte, cel relațional şi cel tehnic, activitatea productivă propiu-zisă fiind privită independent de abilitățile de relaționare ale liderului. Deşi există o tendință de a considera activitatea cu atât mai organizată cu cât liderul este perceput mai competent relațional, această tendință este nesemnificativă statistic.

Abilitățile de relaționare ale liderului influențează, aşa cum am demonstrat anterior, stresul organizațional sau comunicarea intra-organizațională, influențează deci relaționarea dintre salariați dar nu şi activitatea profesională propriu-zisă. Dincolo de modul în care relaționează cu şeful sau cu colegii, fiecare salariat trebuie să îşi respecte consemnele de serviciu şi să îşi realizeze activitatea profesională şi sarcinile de serviciu, astfel încât cele două aspecte sunt tratate separat de salariați. Abilitățile de relaționare ale liderului sunt total independente de organizarea activității concrete pe care o are de realizat fiecare salariat.

*

*   *

Analiza statistica a semnificației diferenței dintre medii a fost realizată cu ajutorul testului t pentru eşantioane independente (independent samples t test); rezultatul obținut – t(150)=-2,329; p=0,021; semnificativ pentru un interval de confidență a rezultatelor de 95% – confirmă existența unor diferențe semnificative între cele două grupe experimentale, în sensul că gradul de organizare a activității profesionale este semnificativ mai mare în cazul salariaților care evaluează competențele teoretice şi tehnice ale liderului ca fiind mai ridicate.

Percepția gradului de organizare a activității profesionale de către salariați este cu atât mai mare cu cât competențele teoretice şi tehnice ale liderului sunt evaluate mai pozitiv.

Activitatea profesională individuală a fiecărui salariat este direct influențată de competențele profesionale ale liderului. Cu cât liderul este perceput ca fiind mai competent, cu atât se consideră că este mai capabil să direcționeze activitatea concretă a salariaților, este mai capabil să organizeze activitatea profesională şi să stabilească reguli de acțiune mai precise şi mai eficiente pentru fiecare salariat în parte. Considerăm că este vorba mai degrabă de o evaluare subiectivă a salariaților şi nu de o realitate obiectivă, deoarece subiecții studiului de față desfăşoară activități similare în condiții similare, aşa încât gradul obiectiv de organizare a activității pare similar (nu putem afirma acest lucru cu certitudine pe baza datelor pe care le avem la dispoziție).

Atunci când liderul este perceput ca fiind competent profesional, bine pregătit teoretic şi tehnic pe domeniul de activitate a firmei, activitatea fiecăruia pare mai

organizată, mai bine structurată, parțial şi din cauză că, aşa cum am demonstrat anterior, liderul bine pregătit profesional facilitează comunicarea ascendentă şi solicitarea unor lămuriri suplimentare acolo unde regulile generale nu sunt aplicabile sau sunt incerte.

*

*   *

Analiza statistică a efectului de interacțiune între cele două variabile independente a fost realizată cu ajutorul Univariate Analysis of Variance; rezultatul obținut – F(3)=1-934, p=0,127, nesemnificativ statistic – infirmă existența unui efect de interacțiune semnificativ. În privința variabilei dependente „organizarea activității" doar variabila independentă „competențe teoretice" are un efect principal, efectul de interacțiune cu variabila „competențe de relaționare" fiind nesemnificativ, la fel ca efectul principal al acestei din urmă variabile. Predicția asupra evaluării comunicării descendente poate avea ca predictor doar percepția competențelor teoretice / tehnice ale liderului.

Concluzii

Climatul organizațional este dependent în mod direct de modalitatea concretă de evaluare a calităților liderului de către salariați. Atât calitățile relaționale ale liderului cât şi cele tehnice/teoretice îşi pun semnificativ amprenta asupra climatului organizațional pe ansamblul său.

Liderul carismatic, evaluat de salariați ca având abilități ridicate de comunicare, determină salariaților un ataşament mai ridicat față de firmă, un stres profesional mai redus şi facilitează comunicarea intra-organizațională în toate formele ei: ascendentă, descendentă şi orizontală. Singurul aspect analizat care nu este influențat de percepția calităților de relaționare ale liderului este gradul resimțit de organizare a activității profesionale. Pe ansamblu însă, evaluarea competențelor de relaționare ale liderului ca fiind superioare determină o detensionare a climatului organizațional, efectele fiind benefice atât în ceea ce priveşte relațiile dintre lider şi salariați, cât şi relațiile dintre salariați.

Liderul competent profesional, teoretic şi tehnic, este de asemenea în măsură să crească ataşamentul salariaților față de firmă, creşte şi gradul subiectiv de organizare a activității concrete, însă nu este în măsură să genereze o scădere semnificativă a stresului profesional resimțit de angajați. Din punct de vedere al comunicării intra-organizaționale, aceste lider influențează pozitiv comunicarea ascendentă şi orizontală, însă evaluarea calităților sale tehnice nu determină şi o creştere calitativă sau cantitativă a comunicării descendente. Efectul cel mai pozitiv pare a fi facilitarea comunicării orizontale, însă acesta este compensat de lipsa unui efect semnificativ legat de reducerea stresului organizațional.

Pe de o parte este evident că evaluarea pozitivă a calităților liderului, indiferent dacă cele de relaționare sau cele profesionale, are drept consecință o dezvoltare pozitivă a climatului organizațional; salariații se simt evident „mai bine" în cadrul firmelor a căror lideri sunt evaluați pozitiv. Din punctul de vedere al efectelor semnificative asupra climatului

organizațional, mai importante par a fi, paradoxal sau nu, competențele de relaționare în duna competențelor tehnice. Pentru salariați, competențele tehnice şi teoretice ale liderului sunt oarecum secundare, deoarece activitatea lor specifică este ghidată de o persoană cu funcție de conducere ceva mai mică (un şef de atelier/punct de lucru etc.) şi consecințele directe ale competenței profesionale a liderului sunt mai puțin vizibile –prin comparație cu cele ale competențelor de relaționare. Aceasta este latura leadership-ului care influențează în mod direct salariații, aceasta este perspectiva care contează pentru salariați. Relaționarea optimă dintre lider şi subordonați are drept consecințe foarte importante atât diminuarea stresului organizațional, cât şi facilitarea comunicării intra-organizaționale, verticale şi orizontale.

Din acest punct de vedere, **consecința practică a rezultatelor prezentului studiu** este necesitatea centrării liderilor pe dezvoltarea superioară a calităților lor relaționale, chiar şi în dauna celor profesionale dacă această opțiune este neapărat necesară. Dacă eventualele limite ale cunoştințelor tehnice ale liderului pot fi compensate prin prezența unui „intermediar” foarte bine pregătit profesional, limitele de relaționare nu pot fi compensate şi efectele pozitive pe care relaționarea optimă cu salariații le are asupra climatului organizațional sunt iremediabil pierdute.

Bibliografie

1. Bogathy, Z. – **Conflicte în organizații**, Editura Eurostampa, Timişoara, 2001
2. Bogathy, Z. – **Manual de psihologia muncii şi organizațională**, Editura Polirom, Iaşi, 2004
3. Cole, G.A. – **Managementul personalului**, Editura Codecs, Bucureşti, 1997
4. Constantin, T. – **Evaluarea psihologică a personalului**, Editura Polirom, Iaşi, 2004
5. Constantin, T. – **Managementul resurselor umane**, Editura Institutului European, Iaşi, 2002
6. Floru, R. – **Stressul psihic**, Editura Enciclopedică română, Bucureşti, 1974
7. Havârneanu, C. – **Metodologia cercetării în ştiințele sociale**, Editura Erota, Iaşi, 2000
8. Johns, G. – **Comportament organizațional**, Editura Economică, Bucuresti 1998
9. Kets de Vries, M. – **Leadership - Arta şi măiestria de a conduce**, Editura Codecs, Bucureşti 2003
10. Lukacs, E. – **Comportament organizațional**, Editura Evrika, Brăila, 2001
11. Lukacs, E., Nicolai, M., Udrescu, D. – **Managementul organizațional al resurselor umane**, Editura AIUS, Craiova, 2005
12. Manolescu, A. – **Managementul resurselor umane**, Editura RAI, Bucureşti, 1998
13. Mathis, R.L., Nica, P.C., Rusu, C. – **Managementul resurselor umane**, Editura Economică, Bucureşti, 1997
14. Pitariu, H. – **Managementul resurselor umane. Evaluarea performanțelor profesionale**, Editura All Beck, Bucureşti, 2000
15. Stog L., Caluschi M. – **Psihologie managerială**, Editura Cartier, Bucureşti, 2002
16. Stora, J.B. – **Stresul**, Editura Meridiane, Bucureşti, 1999
17. Zamfir, C. – **Psihologia organizării şi a conducerii**, Editura Politică, Bucureşti, 1974
18. Zamfir, C., Chelcea, S, Zlate, M. – **Dezvoltarea umană a întreprinderii**, Editura Politică, Bucureşti, 1980
19. Zlate, M. – **Leadership si management**, Editura Polirom, Iaşi, 2004

EXPLORAREA ANGAJAMENTULUI FAȚĂ DE ORGANIZAȚIE LA NIVELUL UNUI INSPECTORAT JUDEȚEAN DE POLIȚIE

Mechetei Mihaela[*]

Oamenii devin ataşați de organizații dintr-un anumit motiv, ei au nevoie de acest lucru. Opusul angajamentului este izolarea, aceasta fiind nesănătoasă. Dacă angajații nu ar fi ataşați de organizație s-ar orienta spre alte direcții precum: carieră, hobbyuri, voluntariat. Chiar dacă această dimensiune este una absolut naturală, umană, ea nu se sustrage diverselor influențe de creştere sau de diminuare, sub acțiunea unor factori care pot fi mai mult sau mai puțin controlați. Acest studiu îşi propune explorarea angajamentului organizațional din perspectiva multidimensională propusă de Meyer John şi Allen J. Natalie (angajament afectiv, angajament normativ şi angajament de continuitate) în cadrul unui inspectorat județean de poliție. Un alt obiectiv este acela de a analiza influența unor factori precum sursa recrutării, sexul, vechimea, corpul profesional, tipul activității asupra angajamentului față de organizație.

I. Argument

Ce înseamnă angajamentul? Sunt mai buni salariații cu un puternic devotament decât cei cu un angajament slab sau inexistent? Care sunt avantajele organizației de a avea salariați devotați? Ce anume contribuie la clădirea angajamentului?

Angajamentul se dezvoltă în mod natural. Oamenii devin ataşați de organizații dintr-un anumit motiv, ei au nevoie de acest lucru. Opusul angajamentului este izolarea, aceasta fiind nesănătoasă şi neproductivă (Meyer şi Allen, 199 *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*). Dacă angajații nu ar fi ataşați de organizație s-ar orienta către alte direcții (carieră, hobbyuri, voluntariat). Chiar dacă această dimensiune este una absolut naturală, umană, ea nu se sustage diverselor influențe de creştere sau de diminuare, sub acțiunea unor factori care pot fi mai mult sau mai puțin controlați.

---

[*] Psiholog, Inspectoratului de Poliție al Județului Suceava

Cunoaşterea acestei dimensiuni a vieții organizaționale şi profesionale a unui individ este deosebit de importantă. Numeroase cercetări au evidențiat legătura dintre devotamentul unui individ față de organizație şi performanță, satisfacție profesională şi intenția de a apărăsi organizația.

Daca organizatia reuseste sa câştige angajamentul afectiv al unui angajat atunci acesta va vibra emotional la succesele si insuccesele organizatiei, obiectivele organizatiei devin „ca si obiectivele sale" si persoana va fi implicata maximal in depunerea tuturor eforturilor in sprijinirea organizatiei.

Acest studiu îşi propune explorarea angajamentului organizațional din perspectivă multidimensională propusă e Meyer şi Allen (angajament afectiv, angajament normativ şi angajament de continuitate) în cadrul unui inspectorat județean de poliție. Un alt obiectiv este acela de a analiza influența unor factori precum sursa recrutării, sexul, vechimea, corpul profesional, tipul activității asupra angajamentului față de organizație.

II. Conceptul de angajament

Conceptul de angajament la locul de muncă a atras atenția unui număr mare de cercetători din domenii varitate precum: psihologia industrială, sociologia industrială, management, administrarea afacerilor şi administrația publică. Cercetările au evidențiat importanța acestui concept pentru înțelegerea atitudinilor angajaților precum şi a performanței acestora. Diferitele forme de angajament s-au dovedit a fi importanți predictori pentru performanță, absenteism, renunțarea la slujbă, comportament prosocial, satisfacție în muncă. (Cohen Aaron, 2007)

„Angajamentul este o forță care leagă individul de un curs al acțiunii relevant pentru un anumit scop". (Meyer şi Herscovitch, 2001 în Meyer, Becker şi Vanderberghe, 2004, p.993)

Dintre toate formele de angajament, cel organizațional a determinat cel mai mare interes şi cea mai mare atenție. Motivul acestei orientări este unul cultural. (Cohen, *„Dynamics between occupational and Organizational Behavior"*)

Abordarea lui Meyer şi Allen (1984) a fost aceea care a dominat studiul angajamentului organizațional. Pornind de la argumentul că angajamentul organizațional poate fi mai bine înțeles ca un concept multidimensional, cei doi autori au propus o o măsurare tridimensională a angajamentului organizațional: angajamentul afectiv, angajamentul de continuitate şi angajamentul normativ.

Ce au avut comun cei doi autori cu teoriile anterioare a fost ideea că angajamentul leagă individul de organizație şi reduce probabilitatea de a părăsi voluntar organizația. Diferențele s-au regăsit în ceea priveşte conținuturile angajamentului. Acestea sunt: ataşamentul afectiv față de organizație, obligația de a rămâne şi costul perceput al plecării din organizație.

Angajamentul afectiv a fost definit de Meyer şi Allen drept *sentimentul pozitiv, de identificare cu organizația, de ataşament şi implicare în munca din organizație (*Meyer şi Allen*, Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application)*. Angajatul cu un puternic angajament afectiv continuă să rămână în organizație pentru că „*aşa vrea el*".

Cea de a doua dimensiune, numită angajament de continuitate se defineşte drept *nivelul până la care angajatul se simte devotat organizației prin prisma costurilor pe care acesta le asociază plecării din organizație (investiții ce ar trebui făcute la un alt loc de muncă sau lipsa alternativelor*). Angajatul cu un puternic angajament de continuitate rămâne în organizație pentru că „*aşa trebuie, sunt nevoit*”.

Cea de a treia dimensiune, angajamentul normativ este definit drept *sentimentul de obligativitate resimțit de angajat de a rămâne în organizație*. Angajații cu un puternic angajament normativ continuă să rămână în organizație pentru că *„sunt obligați”* (Meyer şi Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application)*.

Meyer şi Allen au subliniat importanța distincției diferitelor forme de angajament datorită impactului pe care acestea le au asupra comportamentului. Deşi toate cele trei forme leagă angajatul de organizație, relația cu diverse comportamente în muncă poate fi destul de diferită (Meyer, 2002 în Meyer şi T. E. Becker – *Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative model*).

Cercetările arată că angajamentul afectiv are puternice corelații pozitive cu performața în muncă, prezența, comportamentul de solidaritate, urmat de angajamentul normativ. Angajamentul de continutate tinde spre corelații nesemnificative sau negative cu aceste comportamente.

III. Obiectivele şi metodologia cercetării

1. Obiectivele cercetării

Acest studiu îşi propune ca obiectiv general să exploreze angajamentul organizațional al polițiştilor din cadrul unui inspectorat județean de poliție, având în vedere o abordare multidimensională a acestui concept: angajament afectiv, normativ şi de continuitate.

Ca obiective specifice studiul îşi propune investigarea modului în care diverse variabile precum sexul,vechime, sursa recrutării, corpul profesional şi tipul de activitate exercită sau nu infuențe asupra celor trei tipuri de angajament organizațional.

2. Eşantionul cercetării – descriere

Eşantionul cercetării este format din 122 de polițişti din cadrul Inspectoratului Județean de Poliție Suceava, dintre care:

- ofițeri – 26 ,agenți – 96;
- angajați din sursă externă – 42,angajați din sursă internă – 80;
- operativi – 92, neoperativi.

3. Ipotezele cercetării

Ipoteze generale

Ipoteza 1: Dacă angajamentul afectiv al polițiştilor este puternic atunci ei vor avea şi nivele crescute ale angajamentului normativ.

Ipoteza 2: Dacă angajamentul afectiv al poliţiştilor este puternic atunci ei vor avea şi nivele crescute ale angajamentului de continuitate.

Ipoteze specifice

Ipoteza3: Există o influenţă a tipului de activitate asupra angajamentului faţă de organizaţie în sensul că poliţiştii operativi sunt mult mai ataşaţi de organizaţie decât poliţiştii neoperativi.

Ipoteza4: Există o influenţă a sursei de recrutare asupra nivelului angajamentului organizaţional în sensul că poliţiştii care au absolvit o formă de învăţământ în domeniul poliţiei (sursa interna) vor dezvolta un angajament afectiv faţă de organizaţie mai puternic decât poliţiştii recrutaţi din sursă externă.

Ipoteza5: Există o influenţă a genului asupra nivelului angajamentului organizaţional în sensul în care femeile poliţiste au un nivel de angajament normativ şi de continuitate mai ridicat comparativ cu barbaţii poliţişti.

Ipoteza6: Există o influenţă a vechimii în activitate asupra angajamentului organizaţional în sensul în care poliţiştii cu vechime foarte mică (pană în 5 ani) şi cei cu o vechime foarte mare (peste 20 de ani) au un angajament de continuitate mai ridicat decît celelate categorii (între 6 şi 20 de ani).

Ipoteza7: Există o influenţă a apartenenţei la un anumit corp profesional asupra nivelului angajamentului organizaţional în sensul că agenţii au un angajament de continuitate mai puternic decât ofiţerii.

4. Instrumente utilizate

În acestă cercetare a fost utilizate scalele celor doi cercetători Meyer şi Allen. Aceste scale au fost traduse şi adaptate. Chestionarul cuprinde 24 de itemi distribuiţi după cum urmează:

- scala angajamentului afectiv;
- scala angajamentului de continuitate;
- scala angajamentului normativ.

IV. Analiza şi interpretarea datelor

Pentru a vedea dacă există o legătură între cele trei forme de angajament, s-a realizat o corelaţie bivariată. În urma prelucrării statistice rezultă:

– o legătură de intensitate moderată între angjamentul afectiv şi cel normativ ($r=0,478$, $p<0,01$);

– o legătură de intensitate moderată între angajamentul de continuitate şi cel normativ ($r=353$, $p<0,01$);

– o legătură de intensitate slabă între angajamentul de continuitate şi cel afectiv ($r=283$, $p<0,01$.

Probabil că posibilitatea ca un angajat să fie ataşat de organizaţie şi în acelaşi timp să se simtă obligat să rămână este realistă şi mai probabilă a se întâmpla. Totodată pare firesc ca un angajat cu un nivel de angajament de continuitate crescut să se simtă şi mai legat de organizaţie printr-un sentiment de obligativitate pentru că dacă se întămplă aşa înseamnă că el a făcut nişte investiţii în

organizație şi probabil că şi organizația în el (oferindu-i anumite beneficii, anumite avantaje) şi ar fi păcat să le piardă sau ar presupune un efort prea mare a le face într-o altă organizație.

Cred că polițiştii cu un angajament afectiv crescut față de organizație sunt aceia care au ales profesia de polițist ca prima opțiune, care asta şi-au dorit să facă sub aspect profesional, probabil că sunt persoane care au o anumită structură înclinată spre ordine, disciplină, dorință de a fi în slujba celorlați, sunt polițiştii care sunt mândrii de profesia lor. Identificarea cu valorile organizației, ataşamentul față de aceasta intensifică se pare şi sentimentul de obligativitate față de ea. De obicei organizația îşi răsplăteşte oamenii implicați, motivați, ataşați de organizație ceea ce poate avea drept efect sentimentul obligativității, dorința de a nu încălca contractul psihologic dintre cei doi actori: angajat şi instituție.

Legătura dintre angajamentul afectiv şi cel de continuitate există şi ea, însă ea este mai slabă întrucât în acestă situație ar trebui să luăm în considerare şi alte aspecte precum alternativele. Oricât am fi ataşați de organizație, în momentul în care avem în față multe alternative şi unele chiar tentante s-ar putea să considerăm că efortul de a face investiții în altă organizație merită.

Pentru testarea influenței variabilei operativ/neoperativ asupra nivelului angajament organizațional am utilizat testul T pentru eşantioane independente.

În urma prelucrării statistice rezultă următoarele:

Angajament afectiv: t = 2,24 df(120), p = 0,027 <0,05

Operativii au un nivel mai ridicat de angajament afectiv față de neoperativi (30,76 >29, 20).

Angajament de continuitate: t = 2,66   df(120), p = 0,009 <0,01

Operativii au un nivel mai ridicat de angajament de continuitate față de neoperativi (30,36 >27, 53)

Angajament normativ: t = 3,97 df(120), p<0,01

Operativii au un nivel mai ridicat de angajament normativ față de neoperativi (31,55 >28, 33)

Având în vedere rezultatele menționate mai sus putem afirma că ipoteza 3 a cercetării se confirmă.

Cei mai mulți polițişti operativi spre deosebire de cei neoperativi desfăşoară o activitate în care riscurile sunt la ordinea zilei, cu un program care suferă numeroase modificări în funcție de situația din teren. Investițiile pe care le face polițistul operativ sunt dintre cele mai variate şi numeroase: energie, timp, viață de familie, sănătate, viață personală, etc. A alege să faci aceste investiții în altă parte nu este o decizie uşoară.

Spre deosebire de polițistul operativ, cel neoperativ (adică cel care desfăşoară activități de birou, administrative) are deobicei pe lângă o pregătire de poliție şi o pregătire în domenii precum: resurse umane, ştiințe sociale, economice, administrative. Acest lucru înseamnă că neoperativul ar putea să aibă în față şansa mai multor alternative decât polițistul operativ care are alternative mai reduse ca număr. Acesta ar fi o posibilă explicație a faptului că neoperativii au un angajament organizațional mai scăzut decât operativii. Un alt motiv ar putea fi acela că societatea de astăzi oferă mult mai multe posibilități profesionale pentru specialişti în

economie, resurse umane, ştiinţe sociale. Organizaţia poliţiei oferă întradevăr o stabilitate a locului de muncă şi financiară, dar nu oferă posibilităţile de dezvoltare şi financiare ale altor companii private. De aceea e posibil ca neoperativii să nu se lege atât de puternic de o organizaţie.

Pentru operativi avem în vedere aceeaşi stabilitate financiară şi a locului de muncă, însă ei nu au aceeaşi diversitate de alternative iar investiţiile pe care le fac sunt foarte consistente, ceea ce îi poate lega mai puternic de organizaţie.

Nu s-au constata diferenţe semnificative în ceea ce priveşte tipurile de angajament organizaţional în funcţie de variabila sursa incadrării. Datele acestui studiu arată că nu există diferenţe între poliţiştii proveniţi din şcoli şi cei din sursa externă în ceea ce priveşte nivelul angajamentului afectiv faţă de organizaţie. Această ipoteză a fost formulată în baza unor constatări şi a unor observaţii desprinse din practica şi din discuţiile cu poliţiştii cu vechime care susţineau şi promovau recrutarea prin şcoli şi nu direct din viaţa civilă. Se pare însă că absolvirea unei şcoli din domeniu poliţiei nu oferă garanţia unor oameni devotaţi organizaţiei. Se pare că angajamentul depinde de alte aspecte: pe de o parte organizaţia în sine (climat, cultura), iar pe de altă parte de individ (aşteptări, motivaţie, satisfacţie, etc.)

O altă variabilă a acestei cercetări este vechimea în muncă. Pentru a vedea dacă aceasta influenţează angajamentul faţă de organizaţie, am utilizat One-Way Anova.

Din analiza detelor rezultă cîteva diferenţe semnificative asupra angajamentului în funcţie de vechimea în muncă, mai exact asupra angajamentului de continuitate (p=0.004 <0,05). Astfel, poliţiştii cu o vechime cuprinsă între 0-5 ani au un angajament de continuitate mai ridicat decât cei cu o vechime cuprinsă între 11-15 ani (I-J =3,99).

Poliţiştii cu o vechime în muncă foarte mare şi care mai au puţin până la finalul carierei (ieşirea la pensie) au un angajament de continuitate mai ridicat pentru că pentru ei alternativele oferite de alte organizaţii, instituţii, în cazul în care există, nu mai pot fi atât de atractive şi uşor de abordat. Vârsta înaintată reprezintă un criteriu important de descalificare pe piaţa muncii. Totodată munca de poliţie este una cu un consum energetic, fizic şi psihic considerabil încât plecarea într-o altă organizaţie, pe de o parte, precum şi investiţiile făcute de poliţist până acum, pe de altă parte sunt argumente ce sprijină ramânerea în organizaţie.

Poliţiştii cu o vechime mică în organizaţie (până în 5 ani) au de asemenea nivele crescute ale angajamentului de continuitate mai ridicate comparativ cu cei cu o vechime între 6-20 ani. Acest lucru ar putea însemna că aceşti poliţişti nu au sau nu văd alternative de lucru în alte organizaţii, firme, instituţii sau aceste alternative nu sunt viabile. Pe de altă parte, la momentul actual ei au un loc de muncă şi un salariu stabil şi sunt la începutul carierei în organizaţie pe care este posibil să nu o fi descoperit în totalitate.

Pentru testarea influenţei variabilei corp profesional asupra nivelului angajament organizaţional am utilizat testul T pentru eşantioane independente.

Singura influenţă semnificativă a fost constatată asupra angajamentului normativ: t = - 2,30 df(120) p =0,023 < 0,05

Din analiza datelor rezultă că agenţii de poliţie au un angajament normativ mai mare decît ofiţerii (31,20>29,15).

Datele acestui studiu arată că agenții au un agajament normativ mai ridicat decât ofițerii şi nu unul de continuitate cum ne-am fi aşteptat. O posibilă explicație pentru acestă diferență este aceea că agenții s-ar putea să interiorizeze mult mai de timpuriu sau mult mai puternic sentimentul de obligativitate față de organizație, acest „trebuie”, nu contează „cum”, „de ce”, „cu ce consecințe”.

Foarte mulți dintre agenți au avut ca primă opțiune Academia de Poliție, dar mulți dintre ei nu au reuşit şi s-au orientat spre şcolile de agenți, fără însă a se pierde dorința de ajunge totuşi cândva în corpul ofițerilor (statut valorizat la nivel organizațional). Poate că undeva la nivel profund, inconştient, se crede că, fiind devotati în totalitate organizației, aceasta îi va răsplăti.

Pentru a analiza modul în care toate variabilele independente influențează variația tipurilor de angajament organizațional am realizat Anova factorial. Din prelucrarea statistică a datelor rezultă:

– valorile F (1)=10,11, p=0,002<0,01, eta=0,09 evidențiază un efect principal semnificativ al factorului sex asupra nivelului angajamentului normativ, dar intensitatea efectului este scăzută. Din analiza datelor se observă că femeile au un angajament normativ mai ridicat decât bărbații (3,33>2,85).

Analiza datelor de mai sus confirmă parțial ipoteza 5 a cercetării: femeile polițiste au un nivel de angajament normativ mai ridicat comparativ cu barbații polițişti. Pentru angajamentul de continuitate nu au fost obținute diferențe semnificative.

Angajamentul normativ poate fi legat de sentimentul de obligativitate față de organizație, de loialitate. Analizând rezultatele am putea spune că femeile manifestă mai multă loialitate față de organizație.

O posibilă explicație psihologică ar putea fi că aceea că sentimentul de loialitate, de obligativitate morală apare ca urmare a faptului că femeia a fost acceptată într-o organizație care până acum câțiva ani a fost exclusiv masculină, prin urmare ea se simte datoare să rămână.

Totodată este cunoscut faptul că din punct de vedere psihologic femeile au un sentiment al loialității mai puternic decât bărbații. Acest lucru se vede în dimensiuni ale vieții precum: viața de familie, de cuplu. Femeia este loială, are sentimentul obligativității morale față de familie, față de partener. Atunci de ce acest devotament nu s-ar manifesta şi față de organizația în care îşi desfăşoară activitatea, mai ales că viața profesională este o dimensiune consistentă?

– valorile F (1)=7,83 p=0,006<0,01, eta=0,07 evidențiază un efect principal semnificativ al factorului corp profesional asupra nivelului angajamentului normativ, dar intensitatea efectului este redusă.

Sentimentul de obligație, de loialitate față de organizație este mult mai puternic la agenții de poliție decât la ofițerii de poliție.

– valorile F (5)=2,36, p=0,46 <0,05, eta=0,11 evidențiază un efect principal semnificativ al factorului vechime asupra nivelului angajamentului de continuitate, însă intensitatea efectului este destul de slabă. Din analiza mediilor rezultă că nivelul cel mai ridicat al angajamentului de continuitate se întâlneşte la polițiştii cu o vechime cuprinsă între 21-25 ani, urmați de cei cu o vechime de până la 5 ani şi cei o vechime de peste 25 ani;

– valoarea F (3)=3,49 p=0,019 <0,05, eta=0,10 evidențiază un efect combinat semnificativ al factorului vechime şi al factorului sursa recrutării asupra nivelului angajamentului de continuitate, însă efectul este destul de slab.

Polițiştii din sursă internă, cu o vechime între 21–25 de ani de ani au un angajament de continuitate mai ridicat decât cei cu o vechime între 6 şi 21, iar cei cu până la 5 ani au un angajament de continuitate mai crescut decât cei cu o vechime între 11–15 ani.

Polițiştii cu o vechime de peste 20 de ani, proveniți din sursă internă, deci care au de obicei doar o pregătire militară, la care se adugă vechimea foarte mare sunt cu siguranță legați de instituție mai mult decât ceilalți pentru că pentru ei plecarea din instituție ar fi inutilă deorece sunt şi aproape de finalul carierei, iar vârsta nu le-ar permite să se angajeze foarte uşor. Faptul că cei cu până la 5 ani vechime, proveniți din sursă internă au un angajament de continuitate mai ridicat decât cei cu o vechime mai mare pare neaşteptată. De regulă, polițiştii din această categorie au ca pregătire şcolară doar liceul plus o Şcoală de Agenți de Poliție. Cei mai mulți dintre ei urmează în această perioadă (primii 5-10 ani ai carierei) o facultate (drept, ştiinte administrative) tocmai pentru a-şi spori şansele profesionale. Ei sunt legați de organizație prin angajamentul care îi obligă să stea câțiva ani instituție (în caz contrar trebuind să restituie sume considerabile de bani), la care se poate adăuga şi faptul că un venit stabil, mai bun comparativ cu alte instiuții/organizații/firme ce le permite să-şi plătească studiile. Totuşi, pentru că fac studii de obicei juridice (constrânşi de anumite reglementări şi beneficii) accesul pe piața muncii, deja suprasaturată de această categorie profesională a juriştilor scade probabilitatea de părăsire a organizației pentru alta.

V.Concluziile cercetări

Acest studiu si-a propus să exploreze angajamentul organizațional al polițiştilor din cadrul unui inspectorat județean de poliție, având în vedere trei dimensiuni (afectiv, normativ şi de continuitate) şi modul în care diverse variabile precum sexul, vechime, sursa recrutării, corpul profesional şi tipul de activitate exercită sau nu infuențe asupra acestuia.

Din cele 7 ipoteze formulate, 4 au fost confirmate, 2 au fost infirmate şi una a fost parțial confirmată.

Principalele rezultate ale studiului sunt:

– polițiştii cu nivele crescute ale angajamentului afectiv vor avea şi un angajament normativ ridicat;

– există o relație pozitivă, dar slabă între angajamentul normativ şi cel de continuitate;

– între angajamentul afectiv şi cel de continuitate există o relație pozitivă, dar foarte slabă;

– polițiştii operativi au un angajament organizațional mai puternic decât polițiştii neoperativi;

– nu există diferențe semnificative asupra angajamentului față de organizație în funcție de sursa recrutării;

– polițiştii cu vechime foarte mică (pană în 5 ani) şi cei cu o vechime foarte mare (peste 20 de ani) au un angajament de continuitate mai ridicat decît celelate categorii (între 6 şi 20 de ani);

– agenții au un agajament normativ mai ridicat decât ofițerii;

– femeile polițiste au un nivel de angajament normativ mai ridicat comparativ cu barbații polițişti.

II. Bibliografie

1. Carmeli Abraham, Gefen David – **The Relationship between Work Commitment and Employee Withdrawal Intention**, Journal of Managerial Psychology, Vol. 20, Nr. 2, pag. 63-86, 2005
2. Cohen Aaron – **An Examination of the Relationship between Work Commitment and work Outcomes among Hospital Nurses***,* Scandinavian Journal of Management, *vol. 14, pag. 1-17, 1998, http://poli.haifa.ac.il/~acohen/publications.php*
3. Cohen Aaron – **An Examination of the Relationship between Work Commitment and Nonwork Domains**, Human Relations, vol.48, nr. 3, pag. 239 - 263, 1995
4. Cohen Aaron, Lowenberg Geula **– A Re-examination of the Side-Bet Theory as Applied to Organizational Commitment: A Meta-Analysis,** Human Relations, Vol. 43, Nr. 10, pag.1015-1050,1990
5. Cohen Aaron – **Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment,** Human Resource Management Review 17, pag. 336-354, 2007, http://poli.haifa.ac.il/~acohen/publications.php
6. Cohen Aaron – *Dynamics between Occupational and Organizational Behavior, http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/ Forschungsberichte/FB_ 26.pdf, 2007*
7. Cohen Aaron – **Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis***,* The Academy of Management Journal, Vol. 36, Nr. 5, pag. 1140-1157, 1993, http://poli.haifa.ac.il/~acohen/docs/13.pdf
8. Cohen Aaron, „**Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Aproach** „Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2003, http://books.google.com/
9. Cohen Aaron – **Relationships among five forms of commitment: an empirical assesment, Journal of Organizational Behavior,** vol. 20, pag.285-308,1999,http:// poli.haifa.ac.il/~acohen/publications.php
10. Cohen Aaron – **An Empirical Assessment of organizational Commitment Using the Side –Bet Theory Approach**, Rellation Industrielles, vol 47, nr. 3, 1992, pag.439 - 443
11. Cohen Aaron, **One Nation, Many Cultures A Cross-Cultural Study of the Relationship Between Personal Cultural Values and Commitment in the Workplace to In-Role Performance and Organizational Citizenship Behavior,** Cross-Cultural Research, Vol. 41 Nr. 3, pag.273-300,2007, http://poli.haifa.ac.il/~acohen/publications.php

12. Brown Barbara – **Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations** – Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors,http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-04072003224349/unrestricted/ BarbaraBrown – 4-22-03.pdf
13. Huselid A. Mark, Day E. Nancy – **Organizational Commitment, Job Involvement and Turover: A Substantive and Methodological Analysis**, Journal of Applied Psychology, vol. 76, nr.3, pag. 380-391, 1991
14. Meyer John P, Allen J. Natalie şi Gellatly R. Ian – **Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of concurrent and Time** – **Lagged Relations***,* Journal of Applied Psychology, vol 75, nr. 6, pag. 710-720, 1990
15. Meyer John P., Becker Thomas E., Vandenberghe Christian – **Empoyee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative** *Model*, Journal of Applied Psychology, vol 89, nr. 6, pag. 991 – 1007, 2004
16. Meyer şi Allen, **Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application**
17. Moynihan M. Lisa, Boswell R. Wendy, Boudreau W. John – **The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance,** Center for Advanced Human Resource Studies, Cornell University, 2000
18. Ozag D. Duguma B.,"**The relationship between cognitive process and perceived usefuless. An extension of TAM**".)*

a. Legea nr. 218 din 23 aprilie 2002 privind organizarea şi funcționarea Poliției Române
b. Legea nr. 360 din 6 iunie 2002 privind Statutul polițistului

VARIABILE MODELATOARE ALE PERFORMANȚEI ÎN ACTIVITATE – studiu de caz

Anca Georgiana Mocanu★

Prezenta lucrarea şi-a propus să identifice o serie de factori care influențează nivelul de performanță obținut de către polițiştii a două servicii operative din cadrul IPJ Vaslui. Fără a epuiza lista de posibili catalizatori ai performanței, în cercetare au fost luați în calcul locusul de control, stilul de conducere al şefului serviciului şi anumite caracteristici ale grupului de muncă. Concluziile au evidențiat legăturile dintre variabilele cercetării şi performanță, accentuându-se în special pe importanța liderului în obținerea performanței.

I. Argument

De ce este importantă performanța pentru o organizație? La această întrebare se poate răspunde începând chiar cu definiția managementului resurselor umane, ca şi complex de activități orientate spre creşterea eficienței în îndeplinirea scopurilor organizației. În acest caz, ne putem întreba dacă performanța nu reprezintă tocmai măsura acestei eficiențe şi dacă obiectivele organizației nu reprezintă tocmai un grad ridicat de performanță în îndeplinirea scopurilor ei. Se poate sintetiza astfel că obținerea performanței ridicate este obiectivul final al activității de management al resurselor umane, toate celelalte activități care îi sunt atribuite (recrutare, selecție, planificare, motivare etc.) fiind subsumate şi orientate către obținerea performanței maxime.

În viața de zi cu zi suntem puşi frecvent în situația de a face evaluări, atunci când facem aprecieri, comparații şi alegeri referitoare la persoane şi situații. Evaluarea performanțelor reprezintă însă un proces elaborat, planificat, revizuit periodic, cel puțin la nivel teoretic. Aprecierea performanțelor reprezintă un proces prin care se decide cât de bine este efectuată o activitate de muncă de către angajați. Această măsură serveşte la luarea unor decizi importante în organizație precum fixarea salariilor, repartizarea personalului pe posturi, programe de perfecționare, promovări, penalizări etc. Activitatea presupune în principal compararea gradului în care un angajat a atins sau nu standardul de performanță fixat pentru o anumită perioadă de timp, de obicei un an. Rezultatul poate fi satisfăcător sau nu, dar în ambele cazuri este interesant de

---

★ Psiholog, I.P.J. Vaslui

răspuns la întrebarea ce anume a contribuit la succesul sau eşecul de a atinge standardul asociat activității.

De-a lungul timpului au fost realizate numeroase cercetări care au luat în calcul diferiți factori care pot influența performanța în activitate. Probabil cea mai studiată a fost importanța motivației în muncă pentru obținerea performanței.

Cercetarea de față îşi propune să surprindă anumite influențe exercitate asupra performanței obținute de cele mai importante servicii operative ale unui inspectorat de poliție. Motivația însă nu a fost luată în calcul, fiind practic aspectul cel mai slab dezvoltat al activității de management al resurselor umane. Instituția polițienească reprezintă încă un sistem relativ rigid. Standardele şi obiectivele de performanță sunt impuse, nu negociate sau personalizate, în funcție de specificul situației operative, şi nu de ocupantul postului. Dacă trăsăturile personale sunt în general constructe stabile, nu acelaşi lucru se poate spune despre situația operativă, care este supusă de multe ori hazardului. În acest context, calitatea şi caracteristicile individului joacă un rol foarte important în realizarea criteriului de performanță. Dat fiind acest fapt (că obiectivele sunt impuse), am considerat că este interesant să vedem în ce măsură poate influența situarea locului controlului (intern sau extern) gradul de performanță obținut.

De asemenea, este cunoscut faptul că ierarhia bine stabilită este o trăsătură definitorie a unităților de poliție (deşi practic demilitarizate). Deciziile sunt exclusiv în apanajul şefului, răspunderea cu privire la organizare şi planificare nu se delegă, fapt pentru care stilul de conducere a fost luat în calcul ca posibil factor de influențare a performanței grupului.

În final, plecând de la certitudinea că munca polițiştilor este prin excelență muncă de echipă, ne-am propus să surprindem în ce măsură anumite caracteristici ale grupului (coeziune, forță de atracție) şi ale indivizilor în grup (statutul preferențial) sunt în legătură cu nivelul individual de performanță profesională.

Fără a considera aceşti factori ca fiind o listă exhaustivă a variabilelor modelatoare ale performanței în activitate, considerăm interesantă studierea posibilelor legături între factorii umani, până la urmă (fie ei indivduali sau de grup) şi performanță într-o instituție centrată exclusiv pe sarcină, obiective, activitate.

II. Descrierea problemei supuse investigației

Dintre serviciile operative ale unui inspectorat de poliție fac parte şi Serviciul de Investigare a Fraudelor şi Serviciul de Investigații Criminale. Cele doua servicii dau practic contur activității operative a instituției, atribuțiile acestora vizând investigarea marii majorități a infracțiunilor. Astfel, dacă activitatea şi rezultatele acestor servicii sunt satisfăcătoare, la fel este şi activitatea inspectoratului în ansamblu. Din nefericire, în ultimii doi ani, în clasamentul pe țară, Serviciul de Investigare a Fraudelor a ocupat ultimul loc, ceea ce inevitabil a afectat şi rezultatele globale ale inspectoratului. Pe de altă parte, Serviciul de Investigații Criminale s-a clasat în prima jumătate, ceea ce reprezintă o poziție foarte bună pentru specificul serviciului.

Trebuie precizată şi modalitatea în care se face evaluarea activității celor două servicii, care este uşor diferită. Prima diferență între cele două este în mod evident specificul infracțiunilor care fac obiectul investigațiilor. Infracțiunile economice sunt ascunse, ele trebuie căutate, astfel încât activitatea de investigații apare înaintea infracțiunii şi continuă bineînțeles după descoperirea acesteia. Având în vedere faptul că sunt greu de descoperit (s-a încetățenit expresia „infractori cu gulere albe"), implicarea şi efortul depus de lucrători sunt esențiale. De aceea, evaluarea activității acestei structuri se face atât în funcție de numărul de infracțiuni constatate, cât şi în funcție de numărul de infracțiuni soluționate. În mod evident, dacă numărul celor dintâi este mic, la fel va fi şi numărul celei de-a doua categorii. În acest context, o activitate de investigare a fraudelor satisfăcătoare ar trebui ilustrată de un loc fruntaş în clasamente.

Pe de alte parte, infracțiunile ce intră în competența Serviciului de Investigații Criminale sunt vizibile sau sunt făcute vizibile (reclamații, plângeri), iar activitatea de investigații este consecutivă apariției infracțiunii. Totodată, atribuțiile lucrătorilor se referă şi la prevenirea acestor infracțiuni, nu doar la soluționarea lor, astfel încât un număr mare de infracțiuni sugerează o activitate slabă în domeniul prevenirii criminalității. Pe partea soluționării infracțiunilor, modalitatea care este preponderentă în evaluare se referă la infracțiuni soluționate prin descoperirea autorului, celelalte (intervenirea prescripției, retragerea plângerii, neînceperea urmăririi penale etc.) având o pondere mai redusă, ele neimplicând la fel de multa eficiență. Prin coroborarea celor doi indicatori, rezultă că o poziție de mijloc în clasament este de preferat în cazul acestui serviciu.

Revenind, se poate observa că între cele două servicii se delimitează clar o diferență cu privire la performanța în activitate. Performanța slabă a Serviciului de Investigare a Fraudelor este cu atât mai mult o problemă, cu cât ea s-a menținut în ultimii doi ani. Având în vedere ponderea în care aceasta afectează evaluarea şi activitatea globală a inspectoratului de poliție, ea s-a constituit într-o problemă de interes pentru cercetare.

III. Metodologia de cercetare

1. Descrierea eşantionului

Cercetarea a inclus un număr de 30 de subiecți (total lucrători), 15 pentru fiecare serviciu. Dintre aceştia 29 sunt de sex masculin, iar unul de sex feminin, 22 de ofițeri şi 8 agenți. Vechimea lucrătorilor în poliție este cuprinsă între 1 an şi 24 de ani.

2. Instrumente utilizate

Complexitatea factorilor care pot şi influențează performanța în activitate este în mod evident crescută şi de aceea lucrarea nu şi-a propus un studiu exhaustiv pe această problematică, ci mai degrabă o cercetare exploratorie asupra problemei care să devină punctul de plecare pentru cercetări ulterioare. Trecând peste anumiți factori

care nu fac obiectul studiilor psihologice, dar care intervin cu siguranță în activitatea structurilor vizate (aspecte legislative sau logistice, de exemplu), au fost luați în calcul trei factori diferiți în studierea performanței în activitatea profesională: un factor individual – locusul de control, un factor de grup – poziția în cadrul grupului, caracteristicile acestuia şi un factor ce ține de management – stilul de conducere, de fapt percepția subalternilor asupra stilului de conducere al şefului serviciului.

Pentru colectarea informațiilor necesare cercetării a fost folosită următoarea metodologie:

- *Proba S.L.C.R.-A.* (Scala locului de control Rotter – adaptată)

Teoria lui Rotter are la bază atribuirea cauzelor comportamentului unor factori care se situează în sfera subiectivă, internă individului, sau în exteriorul acestuia, în lumea obiectivă. Pentru măsurarea dimensiunii internalitate – externalitate, Rotter a elaborat un chestionar (Locus of Control Questionnaire) care a fost adaptat şi denumit S.L.C.R.-A. Proba cuprinde 29 de itemi cu două alternative de răspuns.

- *Chestionarul de evaluare a stilului de conducere (C.L.)*

Chestionarul C.L. este destinat evaluării stilului de conducere după modelul clasic care determină două direcții distincte: orientarea spre sarcină şi orientarea spre oameni a liderului. Este preluat din literatura de specialitate militară austriacă şi adaptat la specificul activităților din domeniul militar românesc. Chestionarul este alcătuit din 30 de enunțuri (câte 15 pentru fiecare scală) care fac referire la activitățile de conducere specifice sistemului militar.

- *Tehnica sociometrică Moreno*

Tehnica sociometrică a fost folosită pentru a colecta datele referitoare la caracteristicile grupului şi poziția individului în grup. A fost folosit doar criteriul „activitate”(„Gândindu-vă la colegii dumneavoastră, care sunt primele trei persoane cu care ați dori/nu ați dori să lucrați?”) şi au fost indicate trei alegeri, respectiv trei respingeri. Fiecărui chestionar i-a fost ataşată o listă cu persoanele membre ale serviciului, fiecărei persoane fiindu-i atribuit un număr. Ca răspuns la cele două întrebări, subiecții au indicat doar numărul persoanei vizate.

- *Scala de evaluare a performanțelor*

Deşi grupurile au fost considerate din start ca având nivel de performanță diferit, cercetarea a luat în calcul şi performanța individuală a fiecărui lucrător. Pentru evaluarea performanțelor individuale a fost construit un chestionar prin metoda ancorelor comportamentale cu 9 dimensiuni de activitate, 7 comune celor două servicii şi 2 specifice fiecărui serviciu în parte. Fiecare dimensiune este împărțită în trei sectoare de performanță (scăzută, medie şi superioară), cu note de la 1 la 9, pentru fiecare sector existând precizate ancorele comportamentale corespunzătoare. Pentru a limita subiectivitatea în evaluare, scalele nu au fost completate de şefii serviciilor, ci de adjunctul şefului inspectoratului pe linie de investigații criminale, cel care coordonează şi supraveghează activitatea celor două servicii.

IV. Analiza şi interpretarea datelor

Datele obținute cu ajutorul instrumentelor prezentate au fost organizate şi prelucrate cu ajutorul programului SPSS 10.0. După analizarea histogramelor de

frecvență a datelor statistice a ieşit în evidență caracterul nonparametric al acestora, fapt care a limitat gama de teste utilizate în prelucrare.

În urma prelucrării datelor statistice cu testul Mann-Whitney U s-au evidențiat diferențe semnificative între cele două eşantioane luate în calcul.

Prima diferență evidențiată se referă la performanța în activitate. Testul U aplicat datelor privitoare la performanța individuală în activitate confirmă situația ce face obiectul studiului de caz, de altfel, şi anume că performanța în activitate la nivelul celor două servicii este diferită, atât la nivel individual, cât şi la nivel de grup.

Din punct de vedere statistic, diferența este semnificativă la un prag de 0,001 (p=0.000), valoarea calculată U(=35500) > valoarea critică tabelară (=55), iar semnul notei Z indică o performanță mai bună în cazul lucrătorilor Serviciului de Investigații Criminale față de cei de la Investigarea Fraudelor.

Test Statistics[b]

	performanta in activitate - clasa
Mann-Whitney U	35.500
Wilcoxon W	155.500
Z	-3.676
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.001[a]

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: serviciu

Test Statistics[b]

	tipul locului de control
Mann-Whitney U	99.000
Wilcoxon W	219.000
Z	-.949
Asymp. Sig. (2-tailed)	.343
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.595[a]

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: serviciu

Deşi locusul de control ar fi fost, cel puțin la nivel teoretic, variabila care ar fi fost de aşteptat să varieze cel mai mult în sensul performanței în activitate, prelucrarea statistică nu a evidențiat o diferență semnificativă între cele două eşantioane, la fel ca în cazul performanței în activitate. Deşi există cercetări, menționate anterior de altfel, care au arătat că există legături strânse între tipul locului de control şi performanță (loc de control intern – performanță ridicată), în cazul de față acest lucru nu se confirmă. Una din variabilele care ar trebui luate în calcul este reprezentată de faptul că nu avem de-a face cu o distribuție normală a caracteristicii, posibil şi din cauza dimensiunii reduse a eşantioanelor

Dimensiunea redusă a eşantionului are potențialul explicativ cel mai ridicat pentru lipsa diferențelor semnificative între cele două şiruri de scoruri, având în vedere că testul de corelație al rangurilor aplicat datelor provenite de la toți subiecții susține cu o probabilitate de eroare de 5% că între locul controlului şi performanța profesională există o legătură medie (r= -0,4) invers proporțională, în sensul că la un individ internalist există tendința de a se înregistra o performanță profesională mai ridicată.

Testul de corelație al rangurilor susține afirmația că grupurile conduse de o persoană cu potențial de lider crescut (perceput) au tendința de a înregistra performanțe în activitate superioare, iar probabilitatea de eroare a acestei relații este de 1% (p=0.01). Legătura dintre stilul de conducere (de fapt potențialul de lider) al şefului şi performanța grupului este puternică şi direct proporțională (r=0,53) şi se regăseşte în această formă în cazul a 28% din situațiile reale (proporția de variantă r^2). Corelațiile dintre variabilele „orientare pe sarcină”, respectiv „orientare pe persoană” şi performanța grupului sunt mai slabe (r=0,422 şi r=0,417) şi au valoare discriminatorie mai mică, de altfel între cele două distribuții neevidențiindu-se diferențe semnificative statistic.

Corelatii nonparametrice

			stil de conducere general - note standard	performanta grupului
Spearman's rho	stil de conducere general - note standard	Correlation Coefficient	1.000	.530**
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	30	30
	performanta grupului	Correlation Coefficient	.530**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	30	30

**. Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Corelatii nonparametrice

			performanta in activitate - clasa	tipul locului de control
Spearman's rho	performanta in activitate - clasa	Correlation Coefficient	1.000	-.400*
		Sig. (2-tailed)	.	.029
		N	30	30
	tipul locului de control	Correlation Coefficient	-.400*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.029	.
		N	30	30

*. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

În cazul stilului de conducere, prelucrarea datelor a semnalat diferențe semnificative atât între scorurile obținute pe scale, cât şi în cazul scorurilor globale. Diferențele semnalate pe cele două dimensiuni „orientare pe sarcină" şi „orientare pe problematica umană" sunt semnificative la un prag de 0,05 (p=0,23, respectiv p=0,25), iar valorile calculate ale lui U (64500 şi 72500 >valoare tabelară U=55) vin în sprijinul acestei afirmații. Pentru scorul global, adică potențialul de lider, se poate susține, pentru un prag de 0.05 că scorurile celor două eşantioane nu respectă aceeaşi distribuție, nota Z indicând percepția unui potențial mai ridicat în cazul şefului Serviciului Investigații Criminale.

Test Statistics [b]

	stil de conducere-orientare pe sarcina-note standard	stil de conducere-orientar e pe persoana-note standard	stil de conducere general - note standard
Mann-Whitney U	64.500	72.500	51.000
Wilcoxon W	184.500	192.500	171.000
Z	-2.271	-2.247	-2.855
Asymp. Sig. (2-tailed)	**.023**	**.025**	**.004**
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.045[a]	.098[a]	.010[a]

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: serviciu

Testul de corelație al rangurilor susține afirmația că grupurile conduse de o persoană cu potențial de lider crescut (perceput) au tendința de a înregistra performanțe în activitate superioare, iar probabilitatea de eroare a acestei relații este de 1% (p=0.01). Legătura dintre stilul de conducere (de fapt potențialul de lider) al şefului şi performanța grupului este puternică şi direct proporțională (r=0,53) şi se regăseşte în această formă în cazul a 28% din situațiile reale (proporția de varianță r^2). Corelațiile dintre variabilele „orientare pe sarcină", respectiv „orientare pe persoană" şi performanța grupului sunt mai slabe (r=0,422 şi r=0,417) şi au valoare discriminatorie mai mică, de altfel între cele două distribuții neevidențiindu-se diferențe semnificative statistic.

Corelatii nonparametrice

			stil de conducere general - note standard	performanta grupului
Spearman's rho	stil de conducere general - note standard	Correlation Coefficient	1.000	.530**
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	30	30
	performanta grupului	Correlation Coefficient	.530**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	30	30

**. Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Testul Mann-Whitney U a fost aplicat şi scorurilor ce reprezintă indicii de statut preferenţial calculaţi în urma aplicării tehnicii sociometrice Moreno. Pragul de semnificaţie al testului p=0,03 < 0,05 indică şi în acest caz diferenţe semnificative statistic între scorurile celor două eşantioane. Primul aspect calitativ care trebuie precizat este că în rândul lucrătorilor de investigaţii criminale nu au fost identificaţi indivizi respinşi, ci doar 4 subiecţi indiferenţi, în timp ce la nivelul structurii de investigare a fraudelor există 3 subiecţi indiferenţi şi 5 respinşi, ceea ce reprezintă mai mult de jumătate din efectiv. De asemenea, dacă la nivelul Serviciului de Investigare a Fraudelor a fost identificat un singur lider informal, cealaltă structură prezintă mai degrabă un nucleu informal (doi lideri aflaţi într-o diadă productivă).

Test Statistics [b]

	indice de statut preferential - categorie
Mann-Whitney U	62.500
Wilcoxon W	182.500
Z	-2.172
Asymp. Sig. (2-tailed)	.030
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.037[a]

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: serviciu

Relativ la caracteristicile grupului, calcularea indicilor de coeziune au scos la iveala valori identice (C=0,06), ceea ce sugerează ca ambele grupuri sunt slab coezive şi că implicit această caracteristică nu influenţează în nici un fel performanţa. Diferenţe există însă între indicii de stabilitate preferenţială. Valoarea obţinută pentru grupul de muncă al Serviciului de Investigaţii Criminale este de 0,46, în timp ce pentru Serviciul de Investigare a Fraudelor valoare este negativă, respectiv -0,05. Se poate afirma că primul grup este mult mai echilibrat şi stabil, cu relaţii cristalizate, în comparaţie cu al doilea care se prezintă ca un grup conflictual. Indicii de putere preferenţială calculaţi se diferenţiază şi ei semnificativ. Dacă structura ce se ocupă de infracţiunile economice poate fi descrisă ca un grup neproductiv, cu poli de putere şi un proces decizional greoi (IpG = 0,28), despre celălalt grup se poate afirma contrariul, intensitatea forţei de atracţie preferenţială fiind foarte mare (IpG = 1,53) ceea ce sugerează un grup productiv, eficient în reacţii. Astfel, ultimii doi indici pot fi luaţi în calcul ca variabile ce

influențează performanța grupului, alături de poziția fiecărui individ în cadrul acestuia, care este relevantă pentru performanța individuală.

Corelatii nonparametrice

			indice de statut preferential - categorie	performanta in activitate - clasa
Spearman's rho	indice de statut preferential - categorie	Correlation Coefficient	1.000	.518**
		Sig. (2-tailed)	.	.003
		N	30	30
	performanta in activitate - clasa	Correlation Coefficient	.518**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.
		N	30	30

**. Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

De altfel, testul de corelație al rangurilor a identificat o astfel de legătură între indicii de statut preferențial şi performanța profesională individuală. Astfel se poate afirma cu o probabilitate de 99% (p=0,01) că între cele două variabile există o legatură puternică (r=0,518>0,5) direct proporțională, în sensul că dacă individul are un statut preferențial ridicat (lider informal, subiect popular) în grup atunci există tendința ca şi performanța lui profesională sa fie superioară. Această legătură se poate regăsi în realitate în cazul a 27% din populație (proporția de varianță r^2).

V. Concluzii

Deşi cercetarea şi-a propus să fie un studiu exploratoriu, iar ipotezele nu au fost specificate nicăieri explicit, este evident că anumite presupoziții au fost vehiculate a priori, în primul rând prin alegerea variabilelor supuse cercetării ca influențând nivelul performanței.

Cercetarea a argumentat statistic că există o diferență între nivelul performanței celor două grupuri la nivel individual (loturile au fost incluse ca având performanță de grup diferită). Nu este o concluzie surprinzătoare, deşi performanța unui grup nu se reduce la suma performanței indivizilor ca îl alcătuiesc. Însă, în interpretarea acestei constatări trebuie luat în calcul faptul că, aşa cum arăta McIntyre în 1984, evaluările realizate în scop de cercetare tind să fie mai severe decât cele realizate în scop administrative. Astfel, este posibil ca scorurile obținute cu ajutorul chestionarului de evaluare cu ancore comportamentale construit şi completat în scopul realizării acestui studiu să nu se afle într-o corelație prea mare cu cele obținute la evaluarea anuală. Cunoscând însă modalitatea de realizare a ultimei activități, am considerat că astfel de scoruri se apropie cel mai obiectiv de realitate, drept dovadă rezultatele prelucrării statistice, concordă cu situația concretă.

Locul situării controlului (intern sau extern) a înregistrat o corelație medie cu nivelul individual de performanță, în sensul că există tendința ca indivizii cu loc de control intern să obțină performanțe mai mari în activitate. Însă acest lucru se referă la toți subiecții, între cele două loturi participante la cercetare neevidențiindu-se diferențe semnificative. Deşi numeroase cercetări au demonstrat de-a lungul timpului că există legături între locul de control şi performanță, acesta concluzie nu a fost pe deplin

confirmată de studiul prezent. Există mai multe posibile explicaţii. Un prim aspect demn de luat în calcul este mărimea eşantionului, având în vedere că un lot de 15 persoane este destul de mic. Nu trebuie de asemenea neglijată nici tendinţa de faţadă care ar fi putut interveni la completarea chestionarelor. Totuşi este posibil ca locul de control să nu fie singurul factor care să influenţeze nivelul de performanţă obţinut şi trebuie luati în calcul şi alţi factori individuali care acţionează împreună cu acestă trăsătură în sensul influenţării rezultatelor profesionale. O primă dimensiune care ar fi interesant de studiat în legătură cu cele prezentate ar fi implicarea în sarcină, mai departe de atât chiar motivaţia. Afirmam în argumentul lucrării că motivaţia nu a fost inclusă ca variabilă şi în principiu acest lucru nu ar fi fost posibil, întrucât ca *pârghie instituţională şi formală,* ea practic lipseşte. În cazul acesta, putem presupune că ea se realizează totuşi la un nivel informal, de microgrup, în mod diferit în cadrul celor două servicii.

O legătură mai puternică a fost evidenţiată în cazul stilului de conducere. Unele cercetări au susţinut că un stil de conducere orientat pe persoană este mai eficient, în timp ce altele au demonstrat că cel mai productiv este stilul orientat atât pe persoană, cât şi pe sarcină. Nici unul din stilurile celor doi şefi nu s-au remarcat printr-o orientare clară asupra sarcinii sau persoanei, însă au existat diferenţe clare în privinţa nivelului de dezvoltare. Aşa cum era de aşteptat, şeful Serviciului Investigaţii Criminale s-a remarcat printr-o dezvoltare mai accentuată a ambelor dimensiuni şi în consecinţă şi a potenţialului global de leadership. Acest nivel ridicat se află de altfel în corelaţie directă cu performanţa grupului. Explicaţia acestei legături este destul de accesibilă, având în vedere că o bună planificare şi organizare a activităţii, o bună coordonare a grupului, alături de deschiderea către oameni, înţelegere şi apropiere nu pot decât să faciliteze obţinerea performanţei. În interviurile susţinute cu ocazia realizării analizei de grup, lucrătorii Serviciului de Investigaţii Criminale au mai avansat şi ideea conducerii prin exemplu personal, astfel încât este posibil ca stilul de conducere al acestui şef să surprindă aspecte mult mai profunde ale personalită ii acestuia, care să fie în legătură şi cu o anumită capacitate de motivare a oamenilor. În acest sens, ar fi interesant de introdus şi alte dimensiuni în cercetare, cum ar fi anumiţi factori de personalitate, stilul de comunicare sau am putea interpreta în lumina teoriei lui Fiedler, a favorabilităţii sarcinilor de conducere. Constatăm astfel că la nivelul acestui serviciu se remarcă un lider simpatizat, cu o putere mare şi o sarcină relativ bine structurată, ceea ce se suprapune destul de bine peste definiţia sarcinii favorabile. În cazul Serviciului de Investigarea Fraudelor, singura diferenţă se referă la simpatia faţă de lider (nesimpatizat în acest caz), astfel încât constatăm că, şi în cazul interpretării în context, cel mai important factor îl reprezintă liderul.

Cea de-a treia variabilă luată în calcul a fost grupul. În ceea ce priveşte coeziunea nu s-au remarcat diferenţe între cele două loturi cu performanţă diferită. O posibilă explicaţie ar putea fi şi faptul că nu a fost luată în calcul aderenţa membrilor grupului la scopurile şi obiectivele acestuia. În teoria de specialitate se regăsesc idei care susţin că o aderenţă mare la scop ar putea să asigure performanţa indiferent de nivelul de coeziune al grupului. Aceasta ar putea fi obiectul unor cercetări viitoare. La nivel calitativ, s-a observat însă că performanţa poate fi influenţată şi de forţa de atracţie preferenţială şi de stabilitatea relaţiilor în grup. Lotul cu performanţe ridicate poate fi descris în termeni de grup productiv, eficient în decizii, stabil în relaţii, ceea ce

nu se poate afirma şi despre grupul cu performanță scăzută. Însă dacă e să analizăm în profunzime, descoperim că şi aceste caracteristici pot şi probabil sunt influențate destul de mult de către lider, ceea ce aduce din nou în prim plan importanța acestuia în obținerea unor rezultate maxime, deşi indirect. La nivel de performanță individuală, constatăm că între poziția individului în grup şi nivelul de performanță înregistrat există o corelație destul de ridicată, în sensul că indivizii preferați de grup au tendința de a înregistra performanțe mai bune. Cunoscut fiind faptul că munca de poliție este prin excelență o muncă de echipă, acest aspect poate fi înțeles prin prisma faptului că, în mod evident, indivizii preferați sunt şi cei care beneficiază de cel mai mult sprijin din partea colegilor.

Cercetarea a surprins la un nivel mai profund sau mai superficial legăturile existente între performanță şi variabilele luate în calcul. Ce se poate face mai departe? Din păcate, nu foarte multe, având în vedere că practica instituțională este restrictivă, iar măsurile care pot fi luate destul de formale. Pentru sporirea eficienței grupului, programele de team-building ar putea rezolva o parte din probleme, liderii pot fi formați şi motivați, dar se impune să ne întrebăm dacă nu cumva şi sistemul ar trebui orientat mai mult către performanță şi planuri de performanță individualizate, negociate, asumate. Oare care ar fi fost rezultatul acestui studiu dacă performanța ar fi fost planificată şi realizată aşa cum ar fi trebuit?

Bibliografie

1. Bogathy, Zoltan(coord) – **Manual de psihologia muncii şi organizațională,** Editura Polirom, Iaşi, 2004
2. Bogathy, Zoltan(coord) – **Manual de tehnici şi metode în psihologia muncii şi organizațională**, Editura Polirom, Iaşi, 2007
3. Constantin, Ticu – **Evaluarea psihologică a personalului**, Editura Polirom, Iaşi, 2004
4. Neculau, Adrian – **Dinamica grupului şi a echipei**, Editura Polirom, Iaşi, 2007
5. Pânişoară, Ion-Ovidiu – **Comunicarea eficientă**, Editura Polirom, Iaşi, 2004
6. Pânişoară, Ion-Ovidiu; Pânişoară, Georgeta – Managementul resurselor umane, Editura Polirom, Iaşi, 2004
7. Zlate, Mielu – Leadership şi management, Editura Polirom, Iaşi, 2004
8. Bond, F.W. & Bunce, D. – **The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance, Journal of Applied Psychology***, 88,* 1057-1067, (2003).
9. Joanne Silvester, Fiona Mary Anderson-Gough, Neil R. Anderson and Afandi R. Mohamed – **Locus of control, attributions and impression management in the selection interview - Journal of Occupational and Organizational Psychology** (2002), 75, 59–76
10. Cicero, L., Piero, A., **Charismatic Leadership and Organizational Outcomes: The Mediating Role of Employees' Work-group Identification, International Journal of Psychology**, 2007, 42(5), 297-306

MOTIVAREA LA LOCUL DE MUNCĂ, FACTOR DE SUCCES ORGANIZAȚIONAL

Georgeta Pânişoară[*]

Motivația are un rol fundamental de menținere a celor mai buni angajați în posturile ocupate, pentru a performa la valoarea maximă. Pentru acest lucru este nevoie de identificarea motivațiilor specifice ale acestora. Deşi inițial se putea depista un pattern pentru angajații din România, ulterior, introducând mai multe categorii profesionale s-au observat schimbări semnificative între opțiuni.

Este un lucru binecunoscut faptul că o mare parte a vieții ne-o petrecem la locul de muncă. Desigur că o astfel de aserțiune pare simplă şi neproductivă în sine. Totuşi, lucrurile devin mult mai nuanțate atunci când observăm unele cercetări în domeniu; aceste studii pun în evidență faptul că oamenii ar continua să muncească chiar dacă ar avea mijloacele financiare de întreținere asigurate. O astfel de observație pare paradoxală; în fapt ea relevă anumite aspecte interesante asupra modului în care managementul trebuie să identifice cele mai bune căi de a-şi mobiliza şi motiva angajații.

Atunci când ne referim la conducerea organizațională nu avem în vedere doar un tip de management; acest lucru este generat de presupoziția conform căreia scopul fundamental - atât pentru managementul organizațional de stat cât şi pentru cel privat - este acela de a obține performanță. Ori acest deziderat presupune o bună coordonare a tuturor acestor elemente astfel încât, în final, să se obțină cel mai bun raport între tehnologie/caracteristicile postului, capacitățile angajaților şi gradul lor de implicare – motivare.

Principala întrebare devine astfel aceasta: cum poate managementul să crească implicarea angajaților şi – prin aceasta – performanța organizațională în ansamblul ei. Un răspuns posibil ar fi următorul: creşterea implicării, în funcție de condițiile specifice, se poate realiza în măsura în care managementul cunoaşte îndeaproape motivele specifice ale angajaților şi diferențele lor individuale. La polul opus, o acțiune generalizată, asupra unor motive care nu se regăsesc în constelația motivațională a angajaților implică riscul de a nu reuşi în demersul dificil de a rezolva ecuația: resurse umane bine motivate – performanță organizațională.

În sprijinul celor afirmate mai sus cităm studiul a realizat în 1989 de către Don Elizur; este vorba despre un studiu transcultural prin intermediul unui chestionar cu o configurație care să acopere principalele teorii ale motivării (Maslow, Herzberg,

[*] Lect. univ. dr., Universitatea din Bucureşti

McClelland, Hackman şi Oldham etc.), cuprinzând în forma finală 24 itemi care propuneau răspunsuri ce trebuiau alese pe o scală de la „foarte neimportant” la „foarte important” (apud Corbett, 1994). Factorii motivaţionali au fost ierarhizaţi după cum urmează (1 –cel mai important factor, 10 –cel mai puţin important):

Tabelul nr.1

	USA	UK	Germania	Olanda	Ungaria	China
Muncă interesantă	1	2	1	1	6	5
Realizări	2	6	7	2	2	1
Promovare	3	7	10	6	10	6
Recunoaştere personală (auto-stimă)	4	5	9	9	7	3
Folosirea abilităţilor	5	4	6	6	5	2
Autonomia în muncă	6	9	5	4	9	4
Siguranţa postului	7	8	4	8	8	10
Manager bun (atent şi corect)	8	10	3	7	1	7
Venituri bune	9	3	8	10	4	9
Colegi buni (agreabili)	10	1	2	3	3	8

Urmărind aceste rezultate putem trage câteva concluzii foarte interesante. În primul rând – specificul cultural reprezintă un condiţional important al modului în care oamenii îşi stabilesc priorităţile de motivare. În al doilea rând – un semn de întrebare pe care o să îl evidenţiem în cercetarea întreprinsă de noi – interogaţia dacă nuanţările nu ar putea merge şi mai departe, existând diferenţe în interiorul unor angajaţi în sectorul de stat şi sectorul privat sau chiar între profesiuni. Dincolo de aceasta însă, în sens general, putem observa că toate teoriile explicative ale motivaţiei ne oferă o plajă largă de posibilităţi, atât în a înţelege cât şi în a construi mecanisme de motivaţie eficiente în organizaţiile din care facem parte.

Tabelul nr.2

	Studenţi (fără loc de muncă)	Angajaţi (fără profesori)	Profesori
Muncă interesantă	**1**	**1**	**1**
Realizări	4	3	4
Promovare	**5**	**5**	9
Recunoaştere personală (auto-stimă)	3	4	5
Folosirea abilităţilor	8	6	2
Autonomia în muncă	**9**	**9**	3
Siguranţa postului	7	8	6
Manager bun (atent şi corect)	**10**	**10**	7-8
Venituri bune	**2**	**2**	10
Colegi buni (agreabili)	6	7	7-8

În cercetarea noastră, am întreprins un demers identic cu D. Elizur pentru a identifica care sunt în România motivele pentru care diferite categorii de angajați sau potențiali angajați şi care sunt prioritățile motivaționale. Un aspect important este şi acela de a observa dacă există o structură identică între mai multe categorii de persoane din România sau există doar diferențe.

Investigația s-a desfăşurat între 2006–2008, fiind investigat un univers al populației format din:

a) persoane angajate în câmpul muncii între 3 şi 15 ani;
b) profesori (până în prezent cu specializarea matematică), (investigația va continua şi cu profesori cu specializări diferite);
c) studenți care nu avuseseră un loc de muncă până la data investigației.

În interiorul unei interpretări imediate, se observă că nu apar diferențe majore între lotul celor fără loc de muncă şi a celor din diferite instituții (exceptând cei care au optat pentru cariera didactică). Pe de altă parte, există diferențe semnificative în privința motivelor prioritare care îi determină pe profesori să rămână la locul lor de muncă.

Aceste diferențe nu sunt evidente între primele două categorii ocupaționale din tabelul de mai sus. Există cinci dintre cele zece motive care se clasează pe aceeaşi poziție, iar celelalte se clasează pe poziții similare. Primele poziții sunt ocupate de „munca interesantă" şi „veniturile bune". Pentru management, este important ca aceste două motive să fie grupate pentru a construi un sistem motivator eficient care să se bazeze pe o mai bună înțelegere a angajatului. Nici „munca interesantă" nu este un motiv suficient pentru a menține pe cineva într-un loc de muncă, dar nici veniturile mari nu sunt suficiente la nivel individual. Acest aspect se remarcă o dată în plus dacă introducem în analiză şi factorii situați, îi ierarhie, pe pozițiile 3-4, respectiv „realizările" şi „recunoaşterea personală (auto-stima)". Este o tendință general umană ca fiecare persoană să îşi dorească într-o mare măsură aprecierea celorlalți, dar este la fel de importantă asigurarea unei activități care să genereze un nivel de prestigiu personal. Combinând cele dezvoltate mai sus, înțelegem de ce munca interesantă este un motiv extrem de puternic pentru a rămâne în interiorul unei cariere (indiferent de categoria ocupațională a celor chestionați, şi cadrele didactice situând acest indicator tot pe locul 1).

Pe treptele cele mai puțin importante ale ierarhiei, subiecții care au răspuns la chestionar au situat „autonomia în muncă" şi „managerul bun (atent şi corect)". O posibilă explicație a unei astfel de poziționări este dată de realitatea din organizații; este aproape de la sine înțeles că autonomia în muncă se poate realiza mai greu într-o organizație mare în care la rezultatul final se ajunge prin intermediul mai multor persoane, mai multe departamente conlucrând pentru acest produs; ca urmare a unei astfel de perspective este evident de ce ponderea motivației de acest tip nu mai poate fi atât de mare. În ceea ce priveşte alegerea de pe ultimul loc la două dintre cele trei loturi de subiecți – manager bun (atent şi corect) – românii se aseamănă cel mai bine cu subiecții din U.S.A. şi Marea Britanie, care au ales tot pe ultimul loc motivația de a avea un manager pe placul lor.

Un aspect deosebit de interesant este dat de diferențele prezente la cea de-a treia categorie de subiecți. Astfel, după cum se observă din tabelul de mai sus, profesorii respondenți au prezentat o ierarhie diferită față de ceilalți subiecți.

Cercetarea nu este finalizată şi va continua cu investigarea mai multor profesori, cu specialități diferite. În privința primului factor, aşa cum am accentuat deja, nu există diferențe – „munca interesantă” – este la fel de importantă pentru cadrele didactice investigate ca şi pentru ceilalți repondenți. Diferențe semnificative apar la factorul situat pe poziția secundă – folosirea abilităților, iar poziția 3 lotul de profesori poziționează „autonomia în muncă”, (factor care nu este la fel de important pentru celelalte categorii de subiecți). Este evident faptul că specificul muncii la catedră întăreşte şi justifică opțiunea aflată pe această poziție. Ultimele două alegeri în lotul de profesori sunt „promovările” şi „veniturile bune”. Aceste aspecte indică pregnant specificul muncii profesorului – faptul că meseria respectivă nu a fost aleasă din motive financiare. Şi promovările sunt oarecum statice, apar la un număr strict de ani.

Totuşi, este necesar să atragem atenția că există şi limite în toate aceste demersuri de investigare a motivației, limite sintetizate de către literatura de specialitate(vezi şi Saal, Knight, 1988):

1. *motivația trebuie să fie echilibrată de abilitatea angajatului*. Astfel, nu este suficient ca cineva să fie bine motivat să facă un anumit lucru, dacă respectiva persoană nu posedă şi capacitățile, cunoştințele, experiența etc. de a face acest lucru. Inexistența acestui echilibru între motivare şi abilități conduce de multe ori la eşecul unora dintre programele de motivare promovate de către companii;

2. *diferențele individuale existente la alegerea motivelor*. Oamenii sunt motivați de lucruri diferite, acelaşi program de motivare poate să aibă succes la unii angajați şi să fie ineficient în ceea ce-i priveşte pe alții. Iată de ce, aşa cum vom detalia, este necesară luarea în considerare a diferențelor individuale în conceperea unor programe de motivare (pentru a lua doar un exemplu, doi colegi de muncă, cu funcții egale pot răspunde maximal la îndeplinirea unor obiective diferite: pentru unul dintre ei, primirea unei diplome de angajat al lunii, într-un cadru festiv, poate fi extrem de motivantă, pe când pentru cel de-al doilea inexistența unei recompensări materiale poate să fie mai degrabă un factor de descurajare a unei performanțe înalte în viitor);

3. *motivații directe şi indirecte*. În fapt, noi nu putem observa motivația angajatului în mod direct fiind în situația de a o pune în evidență prin propriile inferențe din observațiile pe care le-am efectuat asupra comportamentelor pe care le putem vedea. Uneori însă aceste inferențe nu sunt corecte, motivațiile persoanelor putând fi legate de determinanți ascunşi, care nu pot fi puşi în evidență cu uşurință;

4. *natura dinamică a motivelor*. Factorii care motivează persoanele se schimbă, deoarece angajații trebuie să facă față unor condiții noi, se maturizează ori regresează etc. Acest lucru are o consecință directă asupra programelor de motivare: mulți dintre manageri observă că oamenii cu care lucrează nu mai răspund favorabil formelor de motivare folosite în trecut, dar cu toate acestea se încăpățânează să le folosească tot pe acestea. Concluzia este evidentă: programele de motivare trebuie să se bazeze pe o analiză de profunzime şi continuă a angajaților;

5. *stereotipurile*. Acest aspect derivă relativ din cel anterior; cercetările au evidențiat că în organizații există diferite puncte de vedere stereotipe despre cum trebuie motivați oamenii.

Bibliografie

1. Atkinson R. L., Atkinson R. C., Smith E., Bem D. (2002), **Introducere în psihologie**, Editura Tehnică, Bucureşti
2. Bogdan-Tucicov, A.; Chelcea, S.; Golu, M. (1981), **Dicționarul de psihologie socială**, Editura Ştiintifică si Enciclopedică, Bucureşti
3. Cardon, A. (2002), **Jocurile manipulării**, Editura Codecs, Bucuresti
4. Carlson N. (1993), Psychology. The Science of Behaviour, Allyn and Bacon, Boston
5. Cofer C. N., Appley (1967), **Motivation: theory and research**, John Wiley & Son Inc., New York, London
6. Conte H., Plutchik, R. (1995), **Ego Defences. Theory and Measurement**, John Wiley & Sons Inc., New York
7. Coon D. (1983), **Introduction to Psychology. Exploration and Application**, West Publishing Company, St. Paul
8. Golu M. (2000), **Fundamentele psihologiei**, Editura Fundației România de Mâine, Bucureşti
9. Gorman Ph. (2004), **Motivation and Emotion**, Routledge. Taylor & Francis Group, London and New York
10. Gleitman H. (1981), **Psychology**, Norton Company, New York, London
11. Hayes, N., Orrell, S. (2003), **Introducere în psihologie**, Editura Bic All, Bucureşti
12. Huffman K., Vernoy M., Williams B., Vernoy J. (1991), **Psychology in action,** John Wiley and Son, New York
13. Ionescu, Ş., Jacquet, M., Lhote, C. (2002), **Mecanismele de apărare. Teorie şi aspecte clinice**, Polirom, Iaşi
14. Mucchielli A. (1981), **Les Motivations**, Presses Universitaires de France, Paris
15. Murray, E. (1964), **Motivation and emotion**, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey
16. Nelson, B. (1997), **1001 ways to energize employees**, Workman Publishing, New York,
17. Pieron, H. (2001), **Vocabularul psihologiei**, Univers Enciclopedic, Bucureşti
18. Robertson I., Smith M., Cooper D. (1998), **Motivation. Strategies, theory and practice**, Institute of Personnel Management
19. Schachter, S. (1959), **The psychology of affiliation**, Stanford University Press, Stanford, California
20. Wittig A., Williams G. III (1984), **Psychology: an introduction**, McGraw Hill Inc., New York
21. Zlate, M. (2000), **Introducere în psihologie**, Iaşi, Polirom

INTERACȚIUNEA DINTRE DETERMINANȚI AI PERSONALITĂȚII ŞI CONTRACT PSIHOLOGIC ÎN STRUCTURILE M.I.R.A.

Daniela Popa[*]
Lyana-Laura Cupşan-Cătălin[**]

În contextul presiunii pe care globalizarea o exercită asupra climatului de muncă, contractul psihologic joacă un rol din ce în ce mai important în relația angajat-angajator. Prezenta lucrare îşi propune să să surprindă modul în care trăsăturile de personalitate (adaptativ/inovatviv) şi experiența în muncă influențează tipurile de contract psihologic activat de individ cu privire la locul de muncă şi modul în care este percepută violarea acestuia. La studiu au participat 160 de polițişti din cadrul Inspectoratului Județean de Poliție Iaşi şi Inspectoratului Județean al Poliției de Frontieră Iaşi.

I. Contractul psihologic

I.1. Delimitări conceptuale

Termenul de *contract psihologic* s-a născut la la începutul anilor 1960 şi a fost definit inițial de Argyris (1960), Levinson (1962) şi Schein (1980) pentru a descrie natura subiectivă a relației între angajat şi angajator. Începând cu anii 1990 *contractul psihologic* a suferit o nouă conceptualizare, care s-a concentrat în jurul credințelor şi interpretărilor individuale privind instituția angajatoare.

Contractul psihologic este definit de aşteptările privitoare la obligațiile reciproce pe care angajatul şi angajatorul le au unul față de celălalt. Astfel, termenul face referire la credințele subiective privind termenii şi condițiile schimbului reciproc dintre individ şi organizație. (Rousseau, 1989)

Abordările clasice ale contractului psihologic au considerat atât angajatul cât şi angajatorul ca părți implicate în „contract", în timp ce cercetările mai moderne se concentrează predominant pe angajat şi pe reprezentările acestuia referitor la ceea ce îi datorează instituția. (Rousseau 1995)

Contractul psihologic nu se referă la o realitate formală sau explicită şi nu se regăseşte într-un document oficial, dar prezintă realitatea psihologică a relației

---

[*] Ofițer psiholog, IPJ Iaşi
[**] Ofițer psiholog, IJPF Iaşi

angajat-angajator, aşa cum este ea percepută de ambele părți. Obligațiile angajatului şi angajatorului sunt informale şi mai puțin clare şi pentru că ele sunt deduse fie din experiențe anterioare ale subiectului cu organizația, fie din evaluările pe care individul le face cu privire la performanțele pe care instituția le aşteaptă de la el. Forța de influență asupra angajatului este foarte mare în cazul activării unui anumit tip de contract psihologic pentru că, prin intermediul lui, individului i se transmite ce se aşteaptă de la el şi la ce se poate aştepta din partea locului de muncă pe care îl ocupă şi din partea organizației, în ansamblu.

Două din caracteristicile importante ale contractului psihologic sunt *reprezentate de caracterul lui puternic subiectiv şi de reciprocitatea implicită* (Rousseau (1989) subliniază că un contract psihologic se instituie doar atunci când individul percepe că implicarea proprie în cadrul instituțional obligă organizația la reciprocitate). În alți termeni, contractul psihologic conține percepțiile asupra obligațiilor şi nu obligațiile în sine. Contractul psihologic va oferi detalii semnificative asupra specificului instituțional, asupra culturii organizaționale existente şi asupra rolului angajatului în acest mecanism.

I.2. Tipuri de contract psihologic

Două categorii de contracte psihologice au fost descrise de către Rousseau (1990, 1995): relațional şi tranzacțional. Autoarea a subliniat faptul că aceste două tipuri de contracte psihologice diferă după criterii precum graficul de timp, gradul de concentrare, stabilitate, scop şi tangibilitate.

Millward and Herriot (2000) au afirmat că diviziunea relațional- tranzacțional nu este necesară întotdeauna şi nici exclusivă. Ei au sugerat că relația de schimb dintre individ şi organizație este mai bine caracterizată de prezența în cadrul contractului psihologic a unor grade diferite, atât din sfera relațională, cât şi din sfera tranzacțională. Se poate afirma, în consecință, că relaționalul şi tranzacționalul sunt poli ai unui continuum pe care individul plasează un anumit tip de contract.

Contractul psihologic realațional. Contractele relaționale caracterizează credințele despre obligațiile bazate mai degrabă pe schimburi socio-emoționale (precum loialitatea sau suportul) decât pe schimburi materiale. Un contract psihologic de tip relațional include sentimente de implicare şi ataşament organizațional din partea angajatului, fapt ce poate determina instituția angajatoare să ofere acestuia mai mult decât un simplu suport material şi să îl recompenseze sub forma pregătirii profesionale de ținută, a dezvoltării carierei sau construirii unui climat de muncă securizant***.***

*Contractul psihologic tranzacțional****.*** Contractul psihologic tranzacțional este centrat pe o înțelegere materială pe termen scurt, în absența unei implicări profunde a părților. Angajații sunt mai motivați de prezența recompenselor şi a altor beneficii personale decât de dorința de a fi loiali angajatorului.

Contractele psihologice relaționale tind să descrie obligațiile percepute din perspectivă emoțională, intrinsecă, în timp ce contractele psihologice tranzacționale descriu percepțiile privind obligațiile de tip material, extrinsec. Contractele psihologice relaționale sunt văzute ca derulându-se pe o perioadă nedeterminată, în timp ce graficul de timp pentru cele tranzacționale pare a fi mai concret şi mai fixat de un termen apropiat. Contractele tranzacționale sunt percepute ca fiind statice, în raport cu cele relaționale, care

sunt dinamice şi pot evolua. Scopul contractelor relaționale este mai general şi mai difuz, rămânând un subiect al clarificărilor şi modificărilor ulterioare, în funcție de modul în care circumsanțele se schimbă şi de aceea, ele sunt mai subiective şi mai puțin tangibile în coparație cu contractele de tip tranzacțional.

I.3. Violarea contractului psihologic

Încălcarea (violarea) contractului psihologic reprezintă eşecul perceput de a respecta termenii contractului stabilit între cele două părți.

Surse ale violării contractului psihologic. Robinson şi Rousseau (1994) au sintetizat 8 surse de violare a contractului psihologic.

1) Pregătire/dezvoltare – absența perfecționării sau pregătirea profesională sub nivelul aşteptat;
2) Motivare – diferențele dintre expectanțețe față de salariu, bonusurile promise şi cele plătite efectiv;
3) Promovare – promovarea sau calendarul acesteia nu urmează cursul aşteptat;
4) Natura postului – angajatorul este perceput că a prezentat deformat natura postului;
5) Siguranța postului – promisiunile implicite privind siguranța postului nu au fost repectate;
6) Feedback – angajatorul nu a oferit feedback referitor la performanțele angajaților, aşa cum aceştia se aşteptau;
7) Managementul schimbării – salariaților nu li s-a cerut opinia sau nu au fost informați despre schimbare, aşa cum aceştia au înțeles că era de aşteptat;
8) Responsabilitate – salariaților li s-au acordat mai puține responsabilitãşi şi provocări decât au înțeles că li se va da.

Efecte ale încălcării contractului psihologic O abordare distinctă s-a concentrat pe investigarea efectelor violării contractului psihologic. Wolfe-Morrison şi Robinson (1997) au sugerat că pentru obținerea percepției de violare a contractului psihologic trebuie îndeplinite două condiții. Prima se referă la renegarea târgului de către angajator, care nu îşi îndeplinineşte în mod intenționat obligațiile. În al doilea rând, percepția violării se poate naşte din incongruență sau inadvertență. În acest caz, nu este vorba de violare evidentă, ci mai degrabă de o inconsistență în percepțiile fiecărei părți privind obligațiile reciproce. Din acest motiv, angajații pot să nu recunoască violarea contractului psihologic, pentru că nu o percep ca atare.

Robinson şi Rousseau (1994) au prezentat încălcarea contractului psihologic ca o realitate de fapt care se petrece cu o frecvență mai mare decât respectarea acestuia. Ca efect secundar, ei au demonstrat că percepția încălcării contractului corelează negativ cu încrederea pe care individul o are în angajator, satisfacția în muncă şi corelează pozitiv cu intenția căutării unui nou loc de muncă. Mai mult, Robinson (1996) afirmă că încrederea inițială a individului în angajator este corelată negativ cu percepția violării contractului psihologic. Cei care experimentează mai puțină încredere în organizația angajatoare vor fi mai în măsură să observe indicii ale încălcării contractului, în timp ce indivizii care au încredere în angajator vor fi mai capabili să ignore, să uite sau să nu recunoască violarea contractului.

Kickul (2001) a descoperit existența unei corelații negative între percepția violării contractului psihologic şi angajamentul, implicarea sau investiția afectivă pe care angajatul o face în instituția angajatoare, precum şi o corelație pozitivă cu intenția angajatului de a-şi părăsi actualul loc de muncă.

Efectele încălcării contractului psihologic sunt multiple şi de cele mai multe ori dăunătoare pentru ambii parteneri ai înțelegerii implicite. Scăderea loialității față de angajator, a gradului de implicare în munca depusă, sentimente de revoltă, lipsa de angajament, anularea implicării emoționale sunt doar câteva din aceste efecte.

II. **KAI** („Kirton Adaption-Innovation")

Michael J. Kirton este cel care în 1976 a fondat Teoria „Adaptare-Inovare"şi a elaborat un instrument aferent de reliefare a stilul cognitiv implicat în *creativitate* (generarea noului), *rezolvarea problemelor* (soluționarea noului) şi *adoptarea deciziei* - KAI (Kirton Adaptation-Innovation). Stilul cognitiv desemnează anumite modalități specifice, constante de recepționare şi prelucrare a informației. Kirton a descris două tipuri extreme, adaptativ şi inovativ, plasate la polii unui continuum.

Importanța considerării celor două stiluri cognitive la nivel organizaționanl este argumentată de impactul diferit al acțiunilor lor datorită atitudinilor diferite față de sarcina de lucru, față de situațiile problematice sau de criză, față percepția colectivă a eficienței etc. şi, nu în ultimul rând, față de construirea contractului psihologic şi percepția violării acestuia.

Adaptativii se simt mai confortabil atunci când situațiile sunt mai structurate şi au tendința să accepte problemele în forma în care le-au fost prezentate, concetrându-se mai mult pe soluțiile de rezolvare a lor. De asemenea, adaptativii sunt cei care acceptă regulile şi le urmează fără să încerce schimbarea lor. Inovativii preferă situațiile neclare, instabile, mai puțin structurate, asupra cărora preiau controlul, ei sunt generatori de probleme şi propun modalități originale de rezolvare a acestora. Inovativul schimbă deseori regulile, are un respect redus pentru tradiție şi modurile de lucru existente, încetățenite.

Adaptativii preferă să avanseze una sau puține idei pentru rezolvare; soluțiile sale sunt rezonabile, ancorate în realitatea imediată, nu implică riscuri şi de o eficiență imediată şi evidentă. Din acest motiv, ei se bucură de o susținere mare a grupului, spre deosebire de inovativi, care creează de cele mai multe ori disensiuni şi sunt surse de dezacorduri în colectiv, prin lipsa de interes pentru obținerea acceptării sau a consensului. Adaptativii rezolvă problemele prin îmbunătățiri şi eficiență sporită, cu un maximum de continuitate şi stabilitate, inovativii fac saltul direct la soluții. *Inovativii* sunt mai puțin eficienți, dar mai originali, soluțiile lor apar ca ilogice şi nepractice, sortite eşecului.

Diferențele de personalitate îi relevă pe *adaptativi* ca pe oameni de o mare eficiență. Se definesc prin precizie, exactitate, soliditate, spirit metodic, prudență, disciplină şi conformitate. Sunt văzuți ca oameni logici, normativi, care acceptă regulamentele, dependenți, inspiră încredere. Rezistent la sarcini de rutină, adaptativul extrem este caracterizat de un mare grad de conformism. La celălalt pol, *inovativii* se remarcă prin nonconformism, lipsa de respect pentru reglemetări stricte,

tratarea cu superficialitate a sarcinilor de rutină, prin obsesia pentru a restructura şi de a descoperi noi moduri de soluționare a problemelor.

o *Într-o organizație sunt necesare ambele tipuri cognitive, ele fiind complementare. Dacă în perioadele de stabilitate şi randament susținut sunt solicitați adaptativii, o criză acută scoate în prim plan indivizii capabili să proiecteze o schimbare radicală, inovativii.*

III. Parte experimentală

Variabile şi plan experimental
Variabile independente
1. stilul cognitiv: – adaptativ
– inovativ
2. vechimea în muncă: – până în 2 ani
– peste 5 ani
Variabile dependente
1. tipul de contract psihologic
2. violarea contractului psihologic
Plan factorial 2×2

		vechime	
		Până în 2 ani	Peste 5 ani
KAI	KA		
	KI		

Ipoteze

I1. Există un efect principal al variabilei „stil cognitiv" asupra variabilei „tip de contract psihologic": subiecții adaptativi au scorurile la scala TCP (tip contract psihologic) semnificativ mai mici (orientate către polul tranzacțional) în comparație cu subiecții inovativi.

I2. Există un efect principal al variabilei „stil cognitiv" asupra variabilei „violarea contractului psihologic": subiecții adaptativi au scorurile la scala VCP (violarea contractului psihologic) semnificativ mai mici în comparație cu subiecții inovativi.

I3. Există un efect principal al variabilei „vechime în muncă" asupra variabilei „tip de contract psihologic": subiecții cu o activitate de până în 2 ani au scorurile la scala TCP (tip de contract psihologic) semnificativ mai mari (orientate către polul relațional) în comparație cu subiecții care au peste 5 ani de activitate.

I4. Există un efect principal al variabilei „ vechime în muncă" asupra variabile „violarea contractului psihologic": subiecții cu o activitate de până în 2 ani au scorurile la scala VCP (violarea contractului psihologic) semnificativ mai mari în comparație cu subiecții care au peste 5 ani de activitate.

I5. Există un efect de interacțiune a variabilelor „stilul cognitiv" şi „vechimea în muncă" asupra tipului de contract psihologic.

I6. Există un efect de interacțiune a variabilelor „ stilul cognitiv" şi „vechimea în muncă" asupra variabilei „violarea contractului psihologic".

I7. Nu există diferențe semnificative statistic în funcție de instituția unde sunt angajați subiecții pe toate criteriile mai sus analizate.

Metodologie

Pentru verificarea ipotezelor de mai sus am realizat o cercetare pe bază de chestionar:

1. Pentru investigarea tipului de contract psihologic am folosit Psychological Contract Scale (Millward & Hopkins 1998), instrument care a fost tradus şi pretestat pe un lot de 27 de polițişti. În urma măsurării consistenței interne a scalei au fost eliminați trei itemi, iar coeficientul Alpha Cronbach pe cele 2 subscale este de 0.67 pe cea relațională şi 0.65, pe subscala tranzacțională.

2. Pentru măsurarea percepției violării contractului psihologic am construit un chestionar din 10 itemi pornind de la teoria dezvoltată de Robinson şi Rousseau (1994). Coeficientul alpha la acest instrument, calculat tot pe 27 de polițişti, este de 0.95.

3. Repartizarea subiecților pe nivelurile variabilei independente „stil cognitiv" s-a realizat prin intermediul inventarului KAI, elaborat de dr. Michael J. Kirton în1976. Subiecții au fost împărțiți post-hoc, utilizându-se proba medianei, în adaptativi (72 subiecți) şi inovativi (79 de subiecți). Mediana a corespuns scorului total de 87, prin urmare 9 subiecți care au obținut acest scor au fost eliminați din prelucrările ulterioare.

4. Pentru repartizarea subiecților în funcție de variabila invocată „*vechime"* au fost selectați doar subiecți cu vechime mai mică de 2 ani şi mai mare de 5 ani, din considerentul că, aceste două categorii diferă într-o măsură semnificativă, atât în privința construirii mecanismelor de desensibilizare în raport cu percepția violării contractului psihologic - prezente la cei cu vechime de peste 5 ani şi absente la cei cu activitate de până în 2 ani - dar si din perspectiva tipului de contract psihologic – orientat către polul relațional la cei cu activitate până în 2 ani, respectiv către polul tranzacțional la cei care au trecut de 5 ani vechime.

Eşantion

Eşantionul investigat a fost de 160 de subiecți (101 – IJPF şi 59 - IPJ) şi s-a repartizat pe următoarea distribuție în funcție de variabilele „vechime" şi „stil cognitiv":

		VECHIME	
		Până în 2 ani	Peste 5 ani
KAI	KA	14	58
	KI	26	53
SUBIECȚI ELIMINAȚI		3	6

Analiza şi interpretarea rezultatelor

Ipoteza 1*. Există un efect principal al variabilei „stil cognitiv" asupra variabilei „tip de contract psihologic".*

Am comparat prin intermediul testului t pentru eşantioane independente media scalei TCP în cele două condiții, subiecți adaptativi şi subiecți inovativi, diferența nefiind semnificativă statistic t (149) = 0,47, p = 0,63. Ipoteza nu se confirmă, prin urmare nu putem spune că există o tendință de polarizare a contractului psihologic în funcție de apartenența la un stil cognitiv sau altul.

Group Statistics

	codsctkai	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sctotipcp	1	72	56.82	8.802	1.037
	2	79	56.13	9.122	1.026

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
sctotipcp	Equal variances assumed	.097	.756	.474	149	.636	.693	1.462	-2.195	3.581
	Equal variances not assumed			.475	148.506	.636	.693	1.459	-2.191	3.576

Ipoteza 2 Există un efect principal al variabilei „stil cognitiv” asupra variabilei „violarea contractului psihologic”.

Am comparat prin intermediul testului t pentru eşantioane independente media scalei VCP în cele două condiții, subiecți adaptativi şi subiecți inovativi, diferența fiind semnificativă statistic t (149) = - 2,027, p = 0,04. Ipoteza se confirmă, prin urmare există diferențe în privința percepției violării contractului psihologic în funcție de apartenența la un stil cognitiv sau altul, mai precis subiecții adaptativi au scorurile la percepția violării contractului psihologic semnificativ mai mici în comparație cu subiecții inovativi. Explicația pe care o putem identifica rezidă din teoria lui Kirton. Dacă privim percepția violării contractului ca o situație nouă, impusă, inconfortabilă psihologic, atunci adaptativii dispun de mecanisme psihologice care să le permită adaptarea din mers la noile cerințe, vorbim de o abordare *evolutivă* către schimbare, în timp ce inovativii, abordează *revolutiv* schimbarea, atacând, restructurând, înlocuind sau chiar părăsind situația.

Group Statistics

	codsctkai	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sctotvcp	1	72	28.90	7.997	.942
	2	79	31.44	7.405	.833

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
sctotvcp	Equal variances assumed	1.063	.304	-2.027	149	.044	-2.540	1.253	-5.017	-.063
	Equal variances not assumed			-2.019	144.826	.045	-2.540	1.258	-5.026	-.054

Ipoteza 3 *Există un efect principal al variabilei „ vechime în muncă” asupra variabilei „ tip de contract psihologic”.*

Am comparat prin intermediul testului t pentru eşantioane independente media scalei TCP în cele două condiții, subiecți cu vechime până în 2 ani şi subiecți cu vechime peste în 5 ani, diferența nefiind semnificativă statistic t (158) = - 1,319, p = 0,18. Ipoteza nu se confirmă, prin urmare nu putem spune că există o tendință de polarizare a contractului psihologic în funcție de numărul de ani de muncă.

Group Statistics

	vech	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sctotipcp	pana la 2 ani	43	54.86	9.357	1.427
	peste 5 ani	117	56.93	8.598	.795

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
sctotipcp	Equal variances assumed	.413	.521	-1.319	158	.189	-2.071	1.570	-5.173	1.031
	Equal variances not assumed			-1.268	69.682	.209	-2.071	1.633	-5.329	1.187

Ipoteza 4 *Există un efect principal al variabilei „ vechime în muncă” asupra variabilei „ violarea contractului psihologic”.*

Am comparat prin intermediul testului t pentru eşantioane independente media scalei VCP în cele două condiții, subiecți cu vechime până în 2 ani şi subiecți cu vechime peste în 5 ani, diferența nefiind semnificativă statistic t (158) = - 0,349, p = 0,72. Ipoteza nu se confirmă, prin urmare nu putem afirma că există diferențe în privința construirii mecanismelor de desensibilizare la situația de violare a contractului psihologic, în funcție de vechimea pe care o au în muncă.

Group Statistics

	vech	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sctotvcp	pana la 2 ani	43	29.77	7.590	1.157
	peste 5 ani	117	30.25	7.761	.718

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
sctotvcp	Equal variances assumed	.181	.671	-.349	158	.727	-.480	1.376	-3.198	2.237
	Equal variances not assumed			-.353	76.398	.725	-.480	1.362	-3.193	2.232

Ipoteza 5 *Există un efect de interacțiune a variabilelor „stilul cognitiv” şi „vechimea în muncă” asupra tipului de contract psihologic.*

Am utilizat testul ANOVA Univariate pentru analiza interacțiunilor dintre variabile: F (1, 150) = 0,342, p = 0,55, deci interacțiunea nu este semnificativă statistic.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: sctotipcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	224.826[a]	3	74.942	.935	.426
Intercept	343627.519	1	343627.519	4286.361	.000
codsctkai	20.359	1	20.359	.254	.615
vech	142.905	1	142.905	1.783	.184
codsctkai * vech	27.431	1	27.431	.342	.559
Error	11784.644	147	80.168		
Total	493305.000	151			
Corrected Total	12009.470	150			

a. R Squared = .019 (Adjusted R Squared = -.001)

Ipoteza 6 *Există un efect de interacțiune a variabilelor „stilul cognitiv” şi „vechimea în muncă” asupra variabilei „violarea contractului psihologic”.*

Am utilizat testul ANOVA Univariate pentru analiza interacțiunilor dintre variabile: F (1, 150) = 6,268, p = 0,013, deci interacțiunea nu este semnificativă statistic.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: sctotvcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	626.551[a]	3	208.850	3.640	.014
Intercept	101179.536	1	101179.536	1763.433	.000
codsctkai	18.963	1	18.963	.330	.566
vech	.485	1	.485	.008	.927
codsctkai * vech	359.653	1	359.653	6.268	.013
Error	8434.337	147	57.376		
Total	147069.000	151			
Corrected Total	9060.887	150			

a. R Squared = .069 (Adjusted R Squared = .050)

a) Efectul *stilului cognitiv* în fiecare nivel al variabilei *vechime* asupra violării contractului psihologic (testul t pentru eşantioane independente):

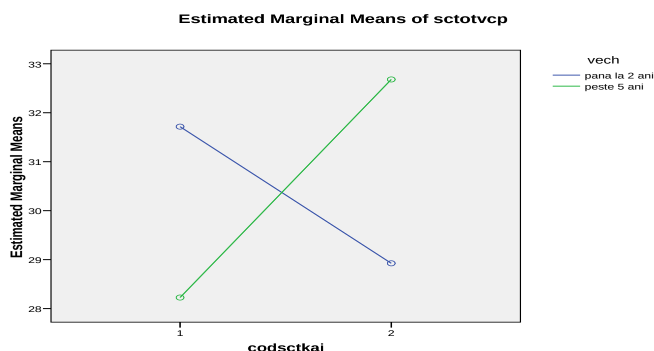
– în grupul adaptativilor subiecții cu vechime sub 2 ani nu diferă semniificativ de cei cu vechime mare, peste 5 ani: t (70) = 1,478, p = 0,14;

– în grupul inovativilor subiecții cu vechime peste 5 ani percep violarea contractului psihologic într-o măsură mai mare decât cei cu vechime mică, sub 2 ani: t (77) = - 2,168, p = 0,03.

b) Efectul *vechimii* în fiecare grup al variabilei *stil cognitiv* asupra violării contractului psihologic (testul t pentru eşantioane independente):

– în grupul celor cu vechime sub 2 ani, subiecții adaptativi nu diferă semnificativ de cei inovativi: t (38) = 1,075, p = 0,28;

– în grupul cu vechime peste 5 ani, subiecții inovativi percep violarea contractului psihologic într-o măsură mai mare decât cei adaptativi: t (109) = - 3,133, p = 0,002.



Ipoteza 7 *Nu există diferențe semnificative statistic în funcție de instituția unde sunt angajați subiecții pe toate criteriile mai sus analizate.Ipoteza nu se confirmă deoarece au fost identificate unele diferențe semnificative între cele două instituții pe următoarele dimensiuni de analiză:*

1. La ambele instituții au fost observate diferențe în privința percepției violării contractului psihologic însă, la Inspectoratul Județean al Poliției de Frontieră, în funcție de stilul cognitiv (t (94) = - 2,09, p = 0,03), iar la Inspectoratul de Poliție Județean, în funcție de vechimea în muncă t (57) = - 2,67, p = 0,01). Cu alte cuvinte, polițiştii de frontieră inovativi percep violarea contractului psihologic într-o măsură mai mare decât colegii lor adaptativi, în timp ce polițiştii din structura IPJ cu vechime mai mare de 5 ani percep violarea contractului psihologic mai acut decât cei cu vechime mică. Explicații ale acestor rezultate pot fi extrase, presupunem, din sfera diferențelor de cultură organizațională sau specificul activităților prestate, însă în acest moment de cercetare ar fi prematur să ne limităm, fără

verificări ştiinţifice, la unele sau altele dintre acestea, urmând a le aborda în cercetări ulterioare.

Independent Samples Test[a]

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
sctotvcp	Equal variances assumed	.405	.526	-2.097	94	.039	-3.257	1.553	-6.340	-.174
	Equal variances not assumed			-2.082	87.063	.040	-3.257	1.564	-6.366	-.147

a. instit = ijpf

Independent Samples Test[a]

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
sctotipc	Equal variances assumed	4.465	.039	-2.673	57	.010	-4.023	1.505	-7.037	-1.010
	Equal variances not assumed			-3.041	53.169	.004	-4.023	1.323	-6.676	-1.370

a. instit = ipj

2. În privinţa interacţiunii dintre cele două variabile independente (*stil cognitiv, vechime*) asupra celor două variabile dependente (*tip de contract psihologic, violarea contractului psihologic*) au fost observate diferenţe în funcţie de apartenenţa la una sau alta din cele două instituţii. Astfel, *la IPJ* în grupul *inovativilor*, subiecţii cu *vechime peste 5 ani* au un tip de contract psihologic orientat spre polul relaţional într-o măsură mai mare decât subiecţii cu *vechime sub 2 ani (F (1, 54) = 4,17, p = 0,046*), în timp ce *la IJPF* în grupul celor cu *experienţă mai mare de 5 ani*, *inovativii* resimt într-o măsură mai mare violarea contractului psihologic, decât *adaptativii* (*F(1, 95) = 4,12, p = 0,045).*

Explicaţiile par a avea originile, de asemenea, în diferenţele instituţionale de cultură şi climat organizaţional. Mai mult, observăm că, *la nivelul IPJ diferenţele apar la nivelul tipului de contract psihologic la poliţiştii inovativi (t (24) = - 3,021, p = 0,006)* - pe măsură ce numărul de ani în organizaţie creşte contractul psihologic se orientează tot mai mult către polul relaţional, ceea ce înseamnă că aceşti subiecţi îşi interiorizează valorile şi normele instituţionale şi se identifică cu organizaţia. În acelaşi timp, *diferenţe apar şi la nivelul IJPF, la poliţiştii cu vechime mai mare de 5 ani în organizaţie (t(73) = - 2,79, p = 0,007)* – inovativii sunt mai sensibili la violarea contractului psihologic decât adaptativii, din aceleaşi considerente explicative legate de strategiile revolutive de abordare a noului, a schimbării şi, în special, a celor cu valenţă negativă psihologic.

Tests of Between-Subjects Effects [b]

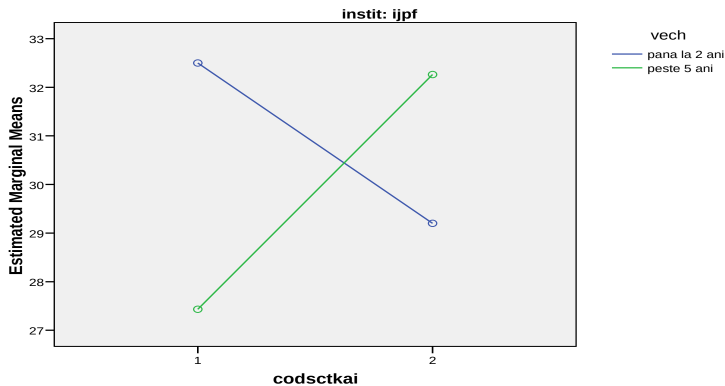
Dependent Variable: sctotvcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	485.275[a]	3	161.758	2.892	.040
Intercept	51406.053	1	51406.053	918.973	.000
codsctkai	8.173	1	8.173	.146	.703
vech	14.015	1	14.015	.251	.618
codsctkai * vech	230.604	1	230.604	4.122	.045
Error	5146.350	92	55.939		
Total	91672.000	96			
Corrected Total	5631.625	95			

a. R Squared = .086 (Adjusted R Squared = .056)

b. instit = ijpf

Estimated Marginal Means of sctotvcp



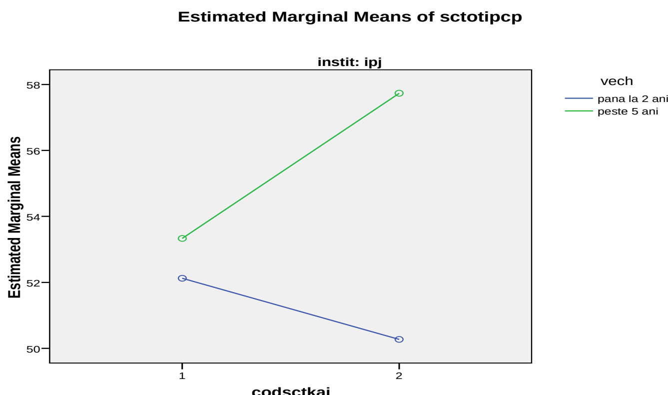
Tests of Between-Subjects Effects [b]

Dependent Variable: sctotipcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	395.780[a]	3	131.927	4.651	.006
Intercept	138000.498	1	138000.498	4865.028	.000
codsctkai	19.658	1	19.658	.693	.409
vech	227.594	1	227.594	8.024	.007
codsctkai * vech	118.387	1	118.387	4.174	.046
Error	1446.657	51	28.366		
Total	160714.000	55			
Corrected Total	1842.436	54			

a. R Squared = .215 (Adjusted R Squared = .169)

b. instit = ipj



IV. Concluzii

Pe ansamblu, am verificat statistic faptul că *tipul de contract psihologic* (tranzacțional/relațional) pe care îl dezvoltă polițistul cu organizația nu diferă în funcție de stilul cognitiv (adaptativ / inovativ) de a aborda realitatea, mai mult, între cele două dimensiuni, una organizațională şi cealaltă de personalitate, nu există nici o legătură semnificativă din punct de vedere statistic (Pearson Correlation: r = **-** 0,39, p = 0,63). De asemenea, nu am obținut diferențe în privința orientării predominante către un *tip de contract psihologic* sau altul, în funcție de timpul petrecut în organizație, pe ansamblul grupului de polițişti.

Totuşi, tot pe ansamblul grupului de subiecți, am obținut diferențe în privința sensibilității de a rezona la *violarea contractului psihologic* de către organizație, în funcție de stilul cognitiv al subiecților; astfel, inovativii resimt într-o măsură mai mare decât adaptativii încălcarea contractului psihologic de către organizație. În privința *percepției încălcării contractului* în funcție de anii petrecuți în instituție, nu am obținut diferențe semnificative pe ansamblul grupului. La o analiză mai profundă a datelor observăm, de fapt, *că cei care resimt cel mai puternic violarea contractului psihologic sunt inovativii cu vechime mai mare de 5 ani în organizație***,** ceea ce ne sugerează faptul că, în timp, utilizarea strategiilor revolutive de adaptare la schimbare nu au un efect benefic, mai ales atunci când este vorba despre schimbări cu valență negativă din punct de vedere psihologic; în cazul acestor polițişti riscul care există este acela de a părăsi organizația.

Când analiza este direcționată explicit către diferențele dintre cele două instituții, observăm la nivelul ambelor structuri *percepția violării contractului psihologic*, însă la *Inspectoratul Județean al Poliției de Frontieră***,** aceasta este structurată în funcție de *stilul cognitiv*, în timp ce, la *Inspectoratul de Poliție Județean,* în funcție de *vechimea în muncă*. Cu alte cuvinte, *polițiştii de frontieră inovativi percep violarea contractului psihologic într-o măsură mai mare decât colegii*

lor adaptativi, în timp ce *poliţiştii din structura IPJ cu vechime mai mare de 5 ani percep violarea contractului psihologic mai acut, decât cei cu vechime mică*.

De asemenea, am obţinut diferenţe în funcţie de apartenenţa la una sau alta din cele două instituţii, în privinţa interacţiunii dintre cele două variabile independente asupra celor două variabile dependente. Astfel, observăm că *la nivelul IPJ diferenţele apar la nivelul tipului de contract psihologic la poliţiştii inovativi - pe măsură ce numărul de ani în organizaţie creşte contractul psihologic se orientează tot mai mult către polul relaţional,* ceea ce înseamnă că aceşti subiecţi îşi interiorizează valorile şi normele instituţionale şi se identifică cu organizaţia, *iar la nivelul IJPF, la poliţiştii cu vechime mai mare de 5 ani în organizaţie – inovativii sunt mai sensibili la violarea contractului psihologic decât adaptativii,* din aceleaşi considerente explicative legate de strategiile revolutive de abordare a noului, a schimbării şi, în special, a celor cu valenţă negativă psihologic. *Ne întrebăm, în acest context, care sunt factorii care determină astfel de diferenţe între structuri care, la prima vedere, au la bază patternuri organizaţionale similare?*

Aceste ultime concluzii trebuie coroborate cu ceea ce mai sus am subliniat, şi anume, că aceşti subiecţi pe măsură ce petrec mai mult timp în organizaţie, nu numai că-şi definesc contractul psihologic în termeni relaţionali, dar devin şi foarte sensibili la încălcările acestuia de către organizaţie, existând riscul real de a părăsi organizaţia. Plecând de la premisa contractului psihologic de tip relaţional avantajos organizaţiei, *întrebarea care se naşte este dacă organizaţiile de tip IPJ / IJPF, aflate în plin proces de modernizare, au nevoie de indivizi inovativi şi ce demersuri şi soluţii trebuie găsite pentru a nu pierde acest tip de resursă umană?*

Biliografie

1. De Meuse, K P., Bergmann, T., Lester, **An Investigation of the Relational Component of the Psychological Contract across Time, Generation, and Employment Status**; Journal of Managerial Issues, Vol. 13, 2001
2. Guest, David E. **Is the psychological contract worth taking seriously***?* Journal of Organizational Behavior, 19: 649-664 (1998).
3. Grimmer M., Oddy M., *8* **Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational versus Transactional Beliefs**, Australian Journal of Management, Vol. 32, 2007
4. Kicked J., **Promises Made, Promises Broken: An Exploration of Employee Attraction and Retention Practices in Small Business**; Journal of Small Business Management, Vol. 39, 2001
5. Kossek E. E. Ozeki C., Wasson Kosier, D., **Wellness Incentives: Lessons Learned about Organizational Change**; Human Resource Planning, Vol. 24, 2001
6. Niehof, B.P., Paul R.J., ***The Just Workplace: Developing and Maintaining Effective Psychological Contracts***; Review of Business, Vol. 22, 2001
7. Robinson, S.L., **Trust and Breach of the Psychological Contract**, Administrative Science Quarterly, Vol. 41, 1996

8. Rousseau, D.M., **Psychological Contracts in Organization**, California, SAGE Publication, Inc., 1995
9. Rousseau, D. M. **Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements**, Newbury Park, CA: Sage, (1996).
10. Robinson, Rousseau, **Violating the Psychological Contract**, Journal of Organizational Behaviour, 1994
11. Stoica-Constantin, A., **Teoria şi instrumentul KAI. Posibilităţi de utilizare în rezolvarea conflictelor***,* în vol. Psihosociologia rezolvării conflictelor, Polirom, 2000
12. Stoica-Constantin, A., **Corelaţii între stima de sine şi stilul cognitiv adaptativ-inovativ** în: *Idei şi valori perene în ştiinţele socio-umane. Studii si cercetări.* Tomul VII, editat de Academia Română, Filiala Iaşi, Editura Argonaut Cluj-Napoca

ANALIZA CLIMATULUI ORGANIZAȚIONAL – INSTRUMENT EFICIENT DE ANALIZĂ ŞI INTERVENȚIE INSTITUȚIONALĂ

Mihaela Andreea Ursu[*]
Lavinia Dobre[**]

Studiul realizat îşi propune analiza climatului organizațional la nivelul unei structuri de poliție, în vederea identificării aspectelor care pot fi folosite în vederea îmbunătățirii calității vieții organizaționale, la finalul lucrării emitându-se recomandări utile în vederea eficientizării aspectelor evidențiate.

Introducere

Climatul organizațional este unul din aspectele cu importanță deosebită asupra funcționării organizaționale, afectând aspecte precum performanța individului şi a organizației, motivația şi satisfacția profesională, starea de sănătate, implicarea în procesele organizaționale, comunicarea interpersonală.

În România, datorită perioadei actuale, caracterizată prin numeroase schimbări şi transformări la nivelul modului în care se realizează munca şi legislației muncii, este normal ca acest aspect, şi anume climatul organizațional, să fie supus unor influențe externe, care pot fi benefice sau din contră, să fie dăunătoare. Aceste influențe nu se regăsesc doar în mediul extern, ci pot proveni şi din mediul intern al organizației (schimbarea liderului – un nou stil de conducere, schimbări în structura organizației, în cerințele muncii etc.).

Acest lucru este vizibil şi în cadrul Inspectoratelor de Poliție, care se confruntă cu noi probleme şi schimbări, datorate unor factori multiplii, ce țin atât de mediul extern (politic, economic, social), cât şi de mediul intern.

Analiza climatului socio-profesional poate să ofere managementului informații privind problemele cu care se confruntă organizația, posibilele cauze, precum şi sugestii sau soluții pentru rezolvarea acestor probleme, metode de îmbunătățire a proceselor organizaționale, de creştere a satisfacției şi a motivației angajaților, iar în ultima măsură, metode de a creşte performanța instituției. Mai

---

[*] Psiholog I.P.J. Dolj
[**] Psiholog I.P.J. Dolj

mult, analiza organizațională, poate identifica viitoarele amenințări sau oportunitățile de dezvoltare organizațională, de care trebuie să ținem cont.

Tematica cercetării şi obiectivele sale

Această cercetare îşi propune să realizeze o analiză a climatului organizațional prezent în cadrul unei subunități de poliție, în vederea evidențierii aspectelor pozitive (care trebuie să fie păstrate), a celor negative/disfuncționale (care trebuie reduse sau eliminate), a oportunităților şi respectiv a amenințărilor din cadrul organizației, precum şi realizarea unor recomandări privind îmbunătățirea funcționării organizaționale

Obiectivele studiului au fost următoarele:

- Realizarea unei analize asupra climatului organizațional;
- Identificarea factorilor care pot afecta negativ procesele organizaționale;
- Identificarea factorilor care pot fi considerați resurse importante pentru îmbunătățirea situației de la locul de muncă şi a calității vieții organizaționale;
- Emiterea unor propuneri şi recomandări în vederea îmbunătățirii aspectelor evidențiate.

Designul şi metodele cercetării

Participanți

În acest studiu s-a folosit un eşantion compus din 43 de polițişti din cadrul unei subunități de poliție, ceea ce reprezintă un procent de 60% din totalul polițiştilor.

Instrumente de măsură

Pentru a realiza cercetarea a fost aplicat un chestionar care evaluează diverse aspecte privind climatul organizațional (managementul suportiv, organizarea activității, recunoaşterea muncii, calitatea relațiilor, motivația profesională, stresul profesional). Instrumentul este compus din 41 itemi evaluați pe o scală Likert cu 5 gradații, unde 1 = în foarte mică măsură şi 5 = în foarte mare măsură.

Datele obținute în urma completării chestionarelor au fost completate cu informații culese în urma realizării unor interviuri cu unii polițişti considerați a fi reprezentativi pentru problematica studiului (respectiv polițiştii care intră în relații directe frecvente cu conducerea subunității).

Procedura de lucru

Instrumentele folosite în evaluarea climatului organizațional au fost aplicate în grup, sub supravegherea investigatorului. Preliminar, s-a făcut un instructaj cu participanții, în care li s-a explicat importanța completării chestionarului şi modul de completare. În plus, fiecare instrument de evaluare este precedat de instrucțiuni cât se poate de clare, care vor ajuta respondentul să completeze răspunsurile la itemi. În ceea ce priveşte timpul de lucru, instrumentele folosite nu au limită de timp.

Ca metode de analiză a datelor s-a folosit analiza descriptivă şi analiza corelaţională. Prelucrările statistice au fost realizate cu ajutorul programului de prelucrare a datelor SPSS 10.

Rezultatele cercetării

În urma prelucrării şi interpretării cantitative şi calitative a datelor culese cu ajutorul instrumentelor şi metodelor utilizate, au rezultat următoarele concluzii, expuse sub forma analizei SWOT:

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
• Aprecierea muncii angajaţilor din partea colegilor (51,2%) şi din partea şefilor (50%); • Interes din partea comenzii faţă de subordonaţi (58,3%) • Comunicarea deschisă la toate nivelele din cadrul structurii (70,8%) • Implicarea colectivului în combaterea infracţionalităţii (77,1%) • Organizarea muncii, prin cunoaşterea şi înţelegerea priorităţilor în îndeplinirea sarcinilor de serviciu (56,3%), competenţa cadrelor (64,6%), contribuţia colectivului la combaterea infracţionalităţii (77,1%). • Intenţie redusă de a părăsi organizaţia (doar 16,7% şi-au manifestat această intenţie) • Cooperare eficientă între lucrători pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu (52,1%) Stil de conducere eficient, operativ, care favorizează realizarea sarcinilor şi coeziunea subordonaţilor	• Condiţiile de muncă: program prelungit, ore suplimentare neplătite sau nerecompensate, dotarea logistică insuficientă, munca în ture; • Personal insuficient raportat la situaţia operativă şi la numărul de locuitori; • Existenţa unor bariere în comunicarea interdepartamentală şi interumană, ceea ce face ca anumite idei să nu fie exprimate liber, aspect generator de tensiuni; • Insuficient timp disponibil familiei datorită programului prelungit şi supra solicitării; • Sarcinile de lucru care sunt solicitante din punct de vedere fizic şi psihic. • Existenţa unor aspecte care trebuie îmbunătăţite pe linia managementului subunităţii şi anume: creşterea gradului de obiectivitate în ceea ce priveşte relaţiile şefi - subordonaţi, deschidere mai mare faţă de subordonaţi, implicare mai mare a subordonaţilor în procesul decizional.
OPORTUNITĂŢI	**AMENINŢĂRI**
• Disponibilitatea spre implicare a sindicatelor în activităţi care au ca scop apărarea drepturilor poliţiştilor şi creşterea calităţii vieţii organizaţionale; • Creşterea gradului de îndrumare şi sprijin din partea şefilor; • Existenţa unor cursuri de instruire pe linie de tactică poliţienească, criminalistică etc. • Identificarea unor modalităţi alternative de motivare a angajaţilor, în afara celor uzuale (prime, salarii de merit etc.); • Dorinţa unora dintre poliţişti de perfecţionare.	• Existenţa unor neînţelegeri la nivelul colectivelor de muncă; • Insuficienţa fondurilor existente recompensării orelor suplimentare; • Neimplicarea subordonaţilor în luarea deciziilor; • Dezinteresul unor persoane în perfecţionarea profesională; • Rezistenţa la schimbare manifestată din partea tuturor factorilor implicaţi; • Subiectivitatea în evaluări, aprecieri.

Recomandări

Acțiuni de eficientizare a procesului managerial şi a comunicării:

- ✓ Organizarea unor cursuri de instruire privind dezvoltarea aptitudinilor manageriale şi abilităților de comunicare, care să se concentreze mai degrabă pe aplicații practice, decât pe furnizarea unor informații teoretice;
- ✓ Creşterea nivelului de responsabilitate a managerilor în propria activitate, prin promovarea unui model tip sarcină;
- ✓ Dezvoltarea abilității de a da feedback constructiv;
- ✓ Implicarea polițiştilor în luarea deciziilor ce vizează aspecte de interes general;
- ✓ Creşterea gradului de colaborare între formațiuni – organizarea unor activități comune, responsabilizarea polițiştilor prin implicarea directă în procesul decizional ce ține de activitatea desfăşurată;
- ✓ Asigurarea transparenței privind sarcinile şi obiectivele fiecărui post de muncă;
- ✓ Promovarea unei atitudini interpersonale caracterizate prin obiectivitate şi maturitate, prin exemplu propriu;
- ✓ Asigurarea transparenței criteriilor de evaluare a performanței şi acordarea calificativelor şi a recompenselor;
- ✓ Motivarea calificativelor şi a recompenselor în bani oferite prin indicatori obiectivi care să excludă eventualele suspiciuni ;
- ✓ Identificarea unor metode alternative de stimulare a activității şi creştere a implicării în sarcină a polițiştilor.

Creşterea gradului de coeziune a grupurilor de muncă

- ✓ Organizarea unor activități comune cu toți membrii structurii;
- ✓ Organizarea unor activități extraprofesionale, cu caracter informal, la care să participe toți polițiştii;
- ✓ Organizarea unor cursuri de instruire privind acest aspect.

Îmbunătățirea condițiilor de muncă şi asigurarea resurselor umane necesare

- ✓ Realizarea, la nivelul conducerii structurii, a unei propuneri motivate, privind necesarul uman şi logistic, care să cuprindă un studiu obiectiv privind insuficiența personalului raportat la populație şi înaintarea acesteia la forurile superioare, spre aprobare.
- ✓ Identificarea unor soluții alternative la bugetul de stat, care poate să rezolve o parte din problemele de logistică de la nivelul subunității.

Exemplu:

- *Se pot întocmi protocoale cu diverse instituții precum băncile, în care să se stipuleze ca în momentul în care îşi schimbă calculatoarele sau alte componente (imprimante, xerox etc.) acestea să fie donate subunității, în schimbul accesului personalului la ofertele băncii (carduri de salarii la aceste bănci etc.).*
- *Se pot încheia diverse parteneriate cu ONG-uri care activează pe raza structurii şi care pot aplica la diverse programe finanțate de U.E.*

Bibliografie

1. Al-Shammari, M.M. (1992), **Organizational climate**, Leadership & Organization Development Journal, 13, pag. 30-33
2. Ashforth, B.E. (1985), **Climate formation: issues and extensions, Academy of Management Review**, 10, pag 837-47.
3. Campbell, J.; Dunette, M.D.; Lawler,E.E.; Weick, K.E. (1970), **Managerial behavior, performance, and effectiveness**, New York: McGraw-Hill.
4. Chelcea, S.; Zlate, M.; Zamfir, C. (1978), **Dezvoltarea umană a interprinderii,** Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti.
5. Davidson, M. C.G. (2000), **Organisational climate and its influence upon performance: A study of Australian hotels in South East Queensland**, www4.gu.edu.au: 8080/adt-root/ public/adt-QGU20030102.103647/
6. De Witte, K. and De Cock, G. (1986), **Organizational Climate: Its Relationship with Managerial Activities and Communication Structure**, The Psychology of Work and Organization, Elsevier Science Publishing, North Holland
7. Downey, H.K.; Hellriegel, D.; Slocum, J. W. (1975), **Congruence between individual needs, organizational climate, job satisfaction and performance**, Academy of Management Journal, 18, pag. 149-155
8. Ticu Constantin (2004), **Evaluarea psihologică a personalului**, Editura Polirom, Iaşi

RELAȚIA DINTRE STIMA DE SINE ŞI REZISTENȚA LA SCHIMBARE

Corina Mihaela Zaharia[*]
Camelia Daniela Dragomirescu[**]

Problema schimbării organizaționale este una din cele mai larg dezbătute în literatura domeniului, deoarece organizațiile au nevoie de schimbare în mai toate domeniile de activitate şi la nivelul fiecărui element material sau nematerial. Schimbarea nu este ceva nou deoarece ea este şi va fi considerată întotdeauna ca fiind o trăsătură a existenței şi istoriei omenirii. Ea este dificilă, indiferent dacă este vorba de oameni sau de organizații. Machiavelli afirmă că „Schimbarea nu are adepți" (Machiavelli, Nicollo, 2002, pag.87) iar Woodrow Wilson afirmă că: „Daca vrei sa-ti faci dusmani, incearca sa schimbi ceva." (Manfred Kets, 2003, p. 202). Imaginea de sine este o construcție socială, influențată de o situație socială, care poate fi schimbarea şsi determinată de apartenența la un grup social. Şi din moment ce schimbările apar şsi necesitatea lor este imperativă, este ineficient a le lasa să acționeze la voia întâmplării, de la sine. Mai mult decat atât este indicată cunoaşterea şi orientarea lor adecvată.

I. Strategii de schimbare organizațională şi consecințele lor asupra diferitelor aspecte ale comportamentului organizațional

● Reducerea mărimii (downsizing) constă dintr-un set de activități centrate de mamagement pe dimensiunea organizației în scopul îmbunătățirii eficienței, producției, productivității şi competitivității. Adoptarea acestei strategii afectează atât numărul persoanelor care luceraza în organizație, cât şi pe acela al produselor de muncă. Clarke, Clegg(1998), argumentând că această strategie trebuie distinsă de alte fenomene, cum ar fi declinul organizațional, non-adaptarea sau concedierea, identifică patru caracteristici esențiale pentru diferențierea conceptului de alți termeni aparent similari. În primul rând, reducerea mărimii nu este ceva ce se întâmplă organizației, ci este ceva ce organizația întreprinde în mod deliberat. Aceasta înseamnă că strategia reducerii mărimii reprezintă un set de activități asumate

[*] Psiholog drd. Societatea Civilă Profesională de Psihologie Zaharia&Asociații
[**] Psiholog Societatea Civilă Profesională de Psihologie Iorga&Mental CLAS

premeditat. În al doilea rând, deşi strategia implică reducerea personalului, ea nu se limitează la aceasta. Există o varietate de strategii de reducere a personalului, asociate celei de reducere a mărimii, cum ar fi: transferurile, asistența oferită persoanelor pentru a-şi găsi un alt serviciu, stimulente materiale oferite pentru pensionare timpurie, concedii prelungite. Totuşi, reducerea mărimii nu implică întotdeauna reducerea de personal. Cea de-a treia caracteristică a acestei strategii vizează faptul că este centrată pe creşterea eficienței organizației. Reducerea mărimii se poate produce fie proactiv, fie reactiv, în scopul limitării costurilor, a sporirii veniturilor sau a menținerii nivelului competitivității. Atunci când este concepută şi implementată ca o strategie reactivă, ea poate fi interpretată ca o reacție defensivă față de declin. Ca strategie preactivă, presupune concentrarea deliberată pe creşterea performanței organizaționale. Indiferent însă de modul de abordare (proactiv sau reactiv), această caracteristică a strategiei vizează limitarea şi reducerea costurilor. Strategia de reducere a mărimii afectează şi procesele de muncă, fie că acesta este un rezultat produs intenționat sau neintenționat. Consecința reducerii numărului personalului este că un număr mai mic de angajați va trebui să realizeze aceeaşi cantitate de muncă sau chiar mai mult, ceea ce determină, o serie de efecte asupra tipurilor de activități ce urmează a fi îndeplinite şi asupra modului în care trebuie îndeplinite. Aplicarea acestei strategii poate avea un dublu efect: fie se ajunge la ineficiență, conflicte, moral scăzut, din pricina supraîncarcării oamenilor cu prea multe responsabilități, fie poate creşte viteza îndeplinirii sarcinilor şi, prin aceasta, creşte şi productivitatea.

● Reconceperea (reenginerering) reprezintă o strategie de schimbare menită a promova „regândirea fundamentală şi reproiectarea radicală a proceselor (corporațiilor) de afaceri pentru obținerea unor îmbunătățiri dramatice în standardele de performanța contemporane, critice, cum ar fi costul, calitatea, serviciile şi viteza" (Hammer si Champy, 1993, p. 32). De altfel, înşişi autorii ce oferă această definiție remarcă în aceeaşi lucrare că „a reconcepe o companie înseamnă a merge într-o călătorie dinspre familiar spre necunoscut. Această călătorie trebuie să înceapă undeva şi cu cineva. Unde şi cu cine? (Hammer si Champy, 1993,pag.69). Cei mai multi manageri şi directori executivi ar trebui să se distanțeze de gândirea deductivă (ce presupune că au capacitatea de a defini o problemă, căutând apoi şi evaluând diferite soluții), încercând să învețe gândirea inductivă. Gândirea inductivă implică dezvoltarea abilității de a recunoaşte, o soluție puternică, şi de a căuta problemele pe care aceasta le-ar putea rezolva. Acestea pot fi probleme pe care, probabil, o companie nici nu le are în momentul respectiv. În al doilea rând, managerii trebuie să învețe să accepte noile reguli de conducere a unei organizații, reguli impuse de progresele tehnologiei informației. Tehnologia modernă permite distribuția rapidă a informației. Când accesibilitatea oamenilor la date şi informații este combinată cu tehnica de a oferi angajaților un set de instrumente de analiză simplu de folosit), se va observa că aceştia vor dispune de capacități sofisticate de luare a deciziei.

Hammer şi Champy argumentează că aspectul esențial în strategia reconceperii vizează concentrarea companiilor mai mult pe procese decât pe funcții. Ei definesc procesul ca reprezentând un set de activități care se ocupă de unul sau mai multe tipuri de input-uri şi creează un output care are valoare pentru client. (Hammer, Champy, 1993, p. 35)

● Inovarea strategică implică agregarea a noi combinații de resurse ce ar putea crea oportunități productive pentru o perioadă durabilă de timp (Baden-Fuller şi Stopford, 1992). Strategia inovării poate fi inițiată şi aplicată atât în industriile extrem de dinamice, care folosesc tehnologii de vârf, cât şi în cele care nu au aceste caracteristici. Becker, Gary S (1994) apreciază că nici performanța actuală şi nici mărimea nu s-au dovedit a fi indicatori ai succesului pe termen lung. Mărimea unei organizații nu mai reprezintă un element protector pentru firmele care şi-au pierdut avantajul competitiv. Tipurile de inovații ce pot fi luate în considerare de organizațiile care adoptă această strategie vizează o varietate de aspecte: descoperirea mai multor modalități de adăugare de valoare la produsele şi serviciile deja existente; adoptarea de către firmele manufacturiere a tehnologiilor bazate pe computere; încercarea organizațiilor de mărime mare de a acționa în sprijinul în care o fac cele mici, flexibile, cu costuri reduse; adoptarea de către firmele ce oferă servicii a noilor tehnologii de informare şi comunicare; implementarea unor schimbări structurale şi funcționale, de genul adoptării structurilor rețea sau a folosirii echipelor care se bazează pe autoconducere; extinderea piețelor în noi zone, sectoare, piețe. (Clarke&Clegg, 1998) O cheie a succesului adoptării şi aplicării acestei strategii este aceea de a menține spiritul inovării în permanență treaz.

● Organizarea prin haos. Teoria haosului îşi are originea în cercetarea din domeniul ştiințelor naturii, centrată pe înțelegerea modului de comportare a sistemelor complexe, dinamice. Acest tip de cercetare reprezintă o tentativă de distanțare față de metodele ştiinței tradiționale, bazate pe descompunerea fenomenelor complexe în elemente mai simple şi mai uşor predictibile, în favoarea unei abordări în care sistemul este văzut ca holistic şi dinamic. Adevărata provocare adresată de teoria Haosului schimbării organizaționale este de a renunța la metodele clasice de schimbare, în favoarea acceptării haosului ca forță creativă şi energizantă care, folosită în mod inteligent, permite atât menținerea sănătății durabile, cât şi a potențialului de reînnoire permanență a organizațiilor. Cerința este de a renunța la tendințele de negare, luptă sau chiar control al haosului, respectiv de a sesiza limitele gândirii lineare, convenționale în abordarea schimbării organizaționale. Organizațiile birocratice moderne au fost astfel proiectate, încât să lupte împotriva oricărui element a cărui apariție ar fi creat sentimentul de dezordine, tulburare sau instabilitate. Căutarea eficienței, chiar şi prin acceptarea inovării, presupunea însă un lanț întreg de acorduri (sau „da”-uri) astfel că orice schimbare se putea produce într-un ritm foarte lent. (Vlăsceanu, 2003, p. 213)

Fukuyama, F. (1999, p.25-37) a identificat câteva surse contextuale ale haosului din organizațiile de afaceri:

● Aşteptările mai înalte ale consumatorilor, reflectate în noile deprinderi de cumpărare, precum şi tendința acestora de a evalua performanțele unei organizații prin compararea cu alternativele oferite de competitori sunt o astfel de sursă. Acest lucru este explicat prin accesul rapid al cumpărătorilor la informații cruciale, pe care înainte nu le dețineau. Prin internet, ei pot compara prețurile, serviciile şi calitatea oferite de diferite firme din întreaga lume

● Inovarea permanentă a tehnologiilor şi demodarea produselor şi serviciilor existente, reflectate, de exemplu, în viteza cu care se trece de la proiectarea unui produs la fabricarea lui, ca şi de scurtarea timpului de supraviețuire a tehnologiilor nou create.

● Neînțelegerile transculturale, ce semnifică faptul că nu există o cultură globală şi universală, sunt o altă sursă contextuală de haos. Altfel spus, oamenii din diferite țări sau grupuri etnice nici nu gândesc la fel şi nici un îşi bazează deciziile pe aceleaşi valori.

● Dezvoltarea organizațională rapidă şi dispariția unor unități de afaceri. Companiile de succes, şi în special cele din domeniul tehnologiei informației, experimentează rate aproape duble de creştere în fiecare an. Orice creştere sau dezvoltare necesită mai mulți oameni, tehnologii mai avansate sau o combinație a primelor două elemente. Pentru a rezista confruntărilor permanente cu schimbarea, este nevoie de sisteme adaptative de organizare, precum şi de o cultură care poate asimila, absorbi şi funcționa confortabil în condițiile unor niveluri înalte de incertitudine.

● Legislația mai riguroasă a mediului şi performanțele conştiinței consumatorilor, acționează ca surse generatoare de haos. Schimbările produse în conştiința politică şi socială a consumatorilor împregna cu activismul eco-politic din ce în ce mai evident creeazăă bazele unui nou haos pentru multe companii de afaceri din unele industrii.

● „Scurgerea" talentelor şi crizele specifice de abilități profesionale, determinate de lipsa loialității corporative şi a încrederii reciproce între angajații unei companii şi conducerea acesteia, induc stări specifice de haos. Această situație poate provoca adevarate dezastre. În ultimă instanță, rezultatul aplicării strategiei de reducere a mărimii sau a celei de reconcepere a fost acela că o mulțime de oameni talentați au fost nevoiți să plece, rămânând probabil în schimb persoane mediocre şi manipulatori politici abili.

● Accentuarea volatilității burselor de valori internaționale, ilustrată prin creşterea impredictibilității comportamentului sistemului economic global. Piețele financiare globale devin din ce în ce mai haotice, ajungând să semene din ce în ce mai mult sistemelor naturale de evoluție a vremii sau chiar modelelor de galaxia, care cu greu pot fi admise şi explicate de modelele economice tradiționale.

● O altă sursă de haos este reprezentată de aşa numiții consultanți newtonieni. Implicația pe care o evocăm vizează necesitatea schimbării supozițiilor cu care lucrează firmele de consultanță care, în ciuda totalului „analfabetism" ştiințific, îşi permit să formuleze sfaturi costisitoare şi dăunătoare, care crează falsa imagine că ar putea oferi predictibilitate şi precizie în implementarea pe scară largă a schimbării organizaționale.

II Rezistența individuală la schimbare

a) percepția selectivă – oamenii au tendința de a percepe selectiv anumite lucruri care le convin mai mult. O dată ce indivizii şi-au format o anumită întelegere a realității, ei rezistă la schimbarea acesteia.

b) Obiceiurile – în cazul în care situația nu se schimbă dramatic, indivizii pot să răspundă în continuare la stimuli în modul lor obişnuit. Un obicei împământenit poate fi o sursă de satisfacție pentru individ, pentru că îi permite acestuia să aibă o anumită siguranță şi un anumit confort.

c) Dependența – nu este un lucru rău în sine, ea fiind justificată psihologic, dar în cazul în care este dusă la extrem, se va transforma în rezistență la schimbare.

d) Teama de necunoscut – confruntarea cu necunoscutul face ca oamenilor să le fie frică. Fiecare element major al schimbării într-o situație de muncă aduce cu el un element de incertitudine.

e) Motivele economice – banii – sunt foarte importante în motivația oamenilor. Acesția, rezistă la schimbările care duc la scăderea veniturilor lor, direct sau indirect. În sens real, angajații au investit în starea lor actuală în contextul muncii lor. Ei au învățat cum să-şi facă treaba cu succes, cum sa obțină evaluări bune ale performanțelor lor, cum să interacționeze cu alții. Schimbările în cadrul rutinei muncii pot să le amenințe securitatea, prin faptul că angajaților le este teamă că, după aceste schimbări ei un vor mai fi capabili să muncească la fel de bine şi un vor mai fi la fel de importanți pentru organizație sau pentru şeful lor.

III Rezistența organizațiilor la schimbare

La un anumit nivel chiar şi organizația va rezista la schimbare. Organizațiile sunt mai eficiente când fac lucruri de rutină şi mai puțin eficiente când fac un lucru pentru prima oară. Pentru a se asigura de eficiența şi efectivitatea opreațiilor pe care le desfăşoară, organizațiile pot crea un sistem defensiv puternic în fața schimbărilor. Mai mult decât atât, schimbările fac să fie încălcate anumite interese sau prerogative care au fost implementate şi acceptate de-a lungul timpului.

În ceea ce priveşte amenințarea puterii şi influenței, putem afirma că anumiți oameni din organizație pot vedea schimbarea ca pe o amenințare la adresa puterii şi influenței pe care le au la un moment dat. Controlul asupra ceva de care au nevoie anumiți oameni, cum ar fi informațiile şi resursele, este o sursă de putere în organizație. O dată ce poziția de putere a fost implementată, indivizii sau grupurile rezistă adesea la schimbări, care sunt percepute ca o reducere a puterii şi influenței lor.

Organizația are nevoie de stabilitate şi continuitate pentru a funcționa eficient. Aceasta înseamnă că anumite structuri trebuie repartizate anumitor indivizi sau grupuri de indivizi. Aceştia trebuie să aibă un rol bine precizat, proceduri clare pentru a-şi desfăşura munca, precum şi un drum ferm trasat al informațiilor necesare. Această nevoie pentru structură poate servi ca o rezistență majoră la schimbări. Utilizarea unei structuri rigide şi stabilirea unei ierarhii de autoritate îl fac pe angajat să folosească numai anumite canale de comunicare. Cu cât organizația este mai rigidă şi are mai multe niveluri, cu atât informațiile trebuie să parcurgă un drum mai lung. Această structură creşte probabilitatea ca orice idee nouă să fie dată la o parte, deoarece afectează starea actuală a organizației.

În timp ce anumite organizații doresc să mențină starea actuală, altele vor să facă schimbări, dacă au resursele necesare. În general, schimbarea cere numeroase resurse, cum ar fi: capital, timp, oameni cu diverse abilități. În orice moment, managerii şi angajații lor pot identifica schimbările necesare, dar anumite schimbări dorite pot fi abandonate din cauza resurselor limitate.

Resursele limitate nu se aplică organizațiilor cu venituri insuficiente. Organizațiile bogate pot avea dificultăți sau să fie incapabile să facă schimbări din

cauza capitalului fix investit în bunuri care nu sunt uşor de amortizat, cum ar fi: echipamente, clădiri, teren. Greutățile cu care se confruntă afacerile în anumite oraşe ilustrează această rezistență la schimbare. Investițiile fixe în clădiri, utilități sunt enorme şi previn schimbările rapide şi substanțiale. De aceea, centrele vechi au dificultăți tot mai mari, în competiție cu noile centre, construite recent. Investițiile fixe nu sunt întotdeauna limitate la bunurile fizice, ele putând fi exprimate şi personal. De exemplu, un angajat nu mai are o contribuție semnificativă în cadrul organizației, dar are destulă vechime pentru a-şi menține slujba.

IV. Designul cercetării

Cercetarea de faă şi-a propus următoarele obiective:

Obiectivul general, cu caracter teoretico-metodologic: Datorită faptului că în organizații se produc schimbări care intervin asupra condițiilor de lucru, a gradului de satisfacție a personalului şi a întregului sistem social din organizatie ne propunem să stabilim relația dintre stima de sine şi atitudinea la schimbare.

Pentru realizarea acestui demers ne-am propus urmatoarele ***obiectivele practic-aplicative:***

- Determinarea tipurilor de relații care se stabilesc între stima de sine şi rezistența la schimbare în organizațiile economice;
- Analiza modalităților de activare a valorilor legate de randament şi organizare pentru implementarea schimbării;
- Stabilirea în ce masura îmbunătățirea sistemului de motivare a angajatilor şi a comunicării, optimizarea relațiilor dintre şefi şi subordonați şi a celor dintre angajați, creşterea gradului de implicare a personalului realizează schimbarea în organizația de tip economic fără rezistență.

Am considerat că realizarea obiectivelor propuse au o mare importanță deoarece în funcție de acestea se poate trece la organizarea procesului actional, la găsirea şi implementarea unor măsuri ameliorative în cadrul organizației.

Deoarece această lucrare a încearcat să surprindă şi să analizeze relațiile dintre imaginea de sine şi atitudinea față de schimbare în organizațiile economice am pornit de la *următoarele ipoteze* pentru a mă ghida şi orienta pe parcursul întregii cercetări:

- *Se presupune că stima de sine stabilă corelază pozitiv cu atitudinea față de schimbare prin intervenția asupra gradului de satisfacție al persoanei;*
- *Se presupune că stima de sine instabilă corelează negativ cu atitudinea față de schimbare;*
- *Se presupune că atitudinea față de schimbare corelează negativ cu nivelul de pregătire şcolară şi profesională.*

Principalele metode de cercetare au încercat să răspundă obiectivelor propuse: investigarea atitudinii față de schimbare şi investigarea stimei de sine.

În acest sens, testul pentru investigarea atitudinii față de schimbare a fost *Chestionarul „Atitudine față de schimbare”.*

În ceea ce priveşte imaginea de sine, am utilizat *Scala de măsurare a stimei de sine SERS* tradusă şi adaptată după William R. Nugent şi Janita W. Thomas.

Scala de măsurare a stimei de sine SERS îi are ca autori pe William R. Nugent şi Janita W. Thomas şi este destinată obţinerii unei evaluări clinice a autostimei globale. Ea indică însă nu numai probleme ale stimei de sine, ci şi nivelele neproblematice şi pozitive ale stimei de sine.

Consistenta interna are valoarea alfa 0.97 în varianta americană.

Scorurile pot avea valori teoretice cuprinse între -120 şi +120, deci amplitudinea teoretică de variaţie a variaţiei este A stima de sine = 240.

Cercetarea s-a realizat la S.C. Consumer Product Network SRL, companie de distribuţie şi merchandising, în punctul de lucru Piteşti, în perioada iunie – decembrie 2007, cu ocazia implementării unui nou sistem informatic. Structura firmei ne-a permis să putem evalua personalul din urmatoarele arii de activitate: Vânzări, Marketing, Financiar, Contabilitate, Resurse Umane, IT, Achiziţii, Logistică, Juridic. Având în vedere varietatea de domenii în care îşi desfăşurau activitatea subiecţii investigaţi, nu a fost deloc greu să observ cum se realizează schimbarea şi ce impact are funcţie de imaginea de sine.

Eşantionul a fost alcătuit din cei 112 salariaţi ai punctului de lucru. Eşantionarea este aleatorie. Eşantionul este eterogen sub aspectul criteriului „sex", predominând subiecţii de sex masculin şi domeniu de activitate, predominând cei din departamentul Vânzări.

Unul dintre riscurile cele mai mari ale implementării unui nou sistem informatic într-o organizaţie este acela al acceptării. În mod evident, oricât ar încerca integratorul şi oricât şi-ar dori beneficiarul, niciodată nu se poate „customiza” sau particulariza o aplicaţie în asemenea măsură încât să nu fie necesară o schimbare a proceselor organizaţiei. Pe lângă această schimbare structurală, mai mare sau mai mică, va exista inerent şi o diferenţă a modului efectiv de lucru şi interacţiune al omului cu sistemul.

Extremele pe care le-am întâlnit în practică, ajutând clienţii să evalueze şi să selecteze un sistem informatic sunt: una în care de exemplu clientul spune că are o procesare a datelor distribuită, astfel încât în fiecare centru regional se realizează toate operaţiunile, apoi la centru doar se agregă pentru raportări - situaţie în care un furnizor a spus imediat că pe perioada implementării, estimată la nouă luni, va trebui migrat la o procesare centralizată întrucât aplicaţia se licenţiază pe număr de utilizatori definiţi în sistem şi în varianta distribuită costul ar fi fost uriaş. Bineînteles că este nerealist a te aştepta ca organizaţia să se modifice structural într-un timp relativ scurt. Extrema cealaltă este aceea în care reprezentantul furnizorului afirmă fără să clipească că aplicaţia sa se va mula impecabil pe structura companiei în cauză, când de fapt nu dispune de informaţii elementare asupra proceselor şi metodelor de lucru utilizate – la fel de nerealist. Este clar că implementarea unui nou sistem informatic va induce o schimbare în organizaţie – modul în care această schimbare este tratată, atât de furnizor cât şi de beneficiar contribuie în mod fundamental la succesul proiectului.

Conform studiilor efectuate asupra psihologiei schimbării şi a adoptării inovaţiilor, există două motive majore de rezistenţă a omului la acestea. Primul şi cel mai important este obişnuiţa cu situaţia curentă, acceptarea şi dorinţa de conservare a

„status quo”. De fapt, această obişnuință se referă la modul în care omul desfăşoară anumite activități, nu se referă neapărat la rezultatul acestor activități. Cu cât schimbarea procesului curent este mai mare, cu atât va fi şi rezistența mai mare.

Al doilea motiv major de rezistență la schimbare este riscul perceput al producerii unei modificări în procesul curent. Cu cât riscul perceput este mai mare, cu atât rezistența va fi mai acerbă, în această situație existând însă argumente obiective, justificări ce se pot da cu uşurință, scuze. Chiar dacă în anumite situații acest risc este redus, dorința de conservare va fi mai puternică, şi se vor căuta şi inventa argumente impotrivă.

A treia etapă a strategiei de management al schimbării introduse în organizație de către un nou sistem informatic ar fi aceea de adopție - instruirea utilizatorilor şi găsirea celor mai eficiente metode de migrare astfel încât obişnuița cu situația precedentă să fie canalizată către noul sistem.

La fel cum organismul uman reacționează la detectarea unui virus, tot aşa, şi o organizație va reacționa la încercarea de implementare a noului.

Pentru mulți din organizație, schimbarea a creat pierderea sentimentului de siguranța legat de locul de muncă. Oamenii au început să se teamă de necunoscut şi să țină strâns la vechile tipare, chiar dacă au realizat că tiparele respective au devenit distructive. Alți angajați, şi anume cei care se aşteaptă ca schimbarea să le impună să-şi învețe din nou meseria sau să muncească mai mult, se tem că s-ar putea să nu aibă destule aptitudini sau energie. Unii oameni se pot teme că schimbarea va implica o diminuare a responsabilității sau a autorității, ceea ce va duce la o reducere corespunzătoare a statutului lor. Ei aşteaptă cu neplăcere pierderile pe care cred că le va provoca schimbarea în ceea ce priveşte statutul, drepturile sau privilegiile lor.

Stima de sine este una dintre dimensiunile fundamentale ale personalității noastre, este un fenomen discret, impalpabil, de care nu suntem întotdeauna conştienți.

A avea o stimă de sine scăzută este un handicap în toate circumstanțele în care suntem determinați să vorbim despre noi inşine pentru un interviu pentru angajare sau pentru a place celorlalți. În momentul în care sunt supuse unor întrebări, persoanele cu stimă de sine scăzută, ne răspund cu o oarecare stânjeneală iar atunci când se descriu nu sunt întotdeauna convingătoare. Uneori li se întamplă chiar să se contrazică. Impresia pe care o lasă interlocutorului are de suferit. Ele sunt persoane care iau foarte greu decizii, care ezită, tergiversează, preferă să se lase influențate de anturajul lor mai ales în momentul în care au de luat o decizie importantă în viață; au tendința de a renunța imediat ce se confruntă cu dificultăți sau când se întâlnesc cu o părere contrară cu a lor; sunt foarte sensibili la critici, simțindu-se respinşi. Persoanele cu stimă de sine scăzută sunt incomodați de succes şi de consecințele lui sociale, deoarece acestea îi aruncă într-o dilemă numită „disonanță cognitivă” şi anume contradicția interioară între părerea pe care o au despre ei înşişi, limitată sau negativă, şi întâmplările pe care le trăiesc, succesele sau complimentele. Ei anticipează imediat consecința reusitelor lor: succesul semnifică şi faptul că ei trebuie să îşi țină promisiunile.

Stima de sine scăzută îl limitează pe individ la perimetrul în care se simte în siguranța, cu un risc minim de eşec. O stimă de sine scăzută este o sursă inepuizabilă de inconveniențe în existențe.

Comparativ, o stima de sine ridicată aduce mai multe „avantaje” persoanei care se bucură de ea. Aceste persoane au păreri clare despre ele însele, vorbesc într-un mod detaşat şi pozitiv despre persoana lor, se implică în acțiuni noi, reacționează pe moment la eşec, acesta lăsând puține cicatrici emoționale durabile, pot rezista la criticile punctelor sensibile sau se pot apara energetic, nu caută informații negative despre ei, nu se simt obligați să se justifice după eşec, nu se simt respinşi dacă sunt criticați, îşi asumă riscurile, au dorința de a reuşi, preferă să exceleze în domeniile lor de competențe acceptă să fie mai puțin buni în celelalte.

Studiul efectuat asupra influenței stimei de sine şi reacția la schimbare a demonstrat modul în care alte persoane ne pot influența comportamentul, având efect direct asupra modului în care reacționam față de ceilalți şi, câteodată, chiar şi asupra modului în care gândim. Un proces psihologic fundamental care stă la baza identificării sociale este căutarea stimei de sine, deoarece aparține unor grupuri sociale este un mijloc de comparație cu membrii altor grupuri sociale. Comparația socială afectează modul în care ne privim pe noi înşine şi reacționăm față de schimbările inerente în mediul organizațional.

Bibliografie

1. Clarke, Clegg-3 Changing Paradigms, **The Transformation of Management Knowledge for the 21 st Century** – 1998
2. Becker, Gary S., **Comportamentul uman: o abordare economică**, Editura All, Bucureşti, 1994
3. Fukuyama, Francis, **Încredere. Virtuțile sociale şi crearea prosperității**, Editura Antet, Bucureşti, 2000
4. Hammer, M., & Champy, J. (1993), ***Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution***, New York: HarperBusiness
5. Machiavelli, Nicollo **Principele**, Editura Mondero, Bucureşti, 2002

PSIHOLOGIE CLINICĂ ŞI PSIHOTERAPIE

PREGĂTIREA PSIHICĂ A LUPTĂTORILOR ANTITERORIŞTI. ANTRENAMENTE PSIHOLOGICE ÎN CONDIȚII DE STRES

Cristina Albu*

Considerând frica un comportament achiziționat, prin antrenament se obține un răspuns invers, opus fricii primar achiziționate, dar mai puternic decât aceasta pe care o anulează. Pentru a schimba o atitudine este necesară schimbarea unei atitudini de nivel superior. Bazându-se pe această lege a schimbării atitudinale, procesul de instrucție va include în etapele de pregătire ce au ca unul din obiective desensibilizarea față de pericol exerciții de paraşutism, alpinism, arte marțiale, exerciții cu grad înalt de periculozitate, cu probabilitate crescută de rănire.

Instruirea luptătorului antiterorist urmează modelele propuse în activitatea sportivă de performanță, combinate cu teoria generală a învățării şi cu „SINDROMUL DE ADAPTARE GENERALĂ”, descris de Hans Selye. Astfel, în momentul în care militarul este amplasat într-o situație de luptă simulată, rezultatele sale vor fi supuse unei degradări inițiale urmată de o îmbunătățire datorată activărilor mecanismelor de apărare, fapt ce determină o mai bună adaptare la mediu. La final, în cazul în care factorul (-ii) stresanți nu sunt înlăturați se intră în faza de epuizare.

Pentru a reduce efectele datorate stresului şi implicit creşterea combativității, una din metode este reprezentată de obligarea luptătorului să acționeze în condițiile de stres de luptă a-l ajuta să-şi formeze deprinderi multiple necesare acționării în condiții de stres.

Instruirea trebuie făcută pentru însuşirea modelelor de luptă în condiții de suprasolicitare, însă trebuie avut în vedere ca militarul să nu intre în faza de epuizare. Faza de recuperare nu cuprinde repaus total, ci vizează menținerea în sfera performanței prin transfer de însuşire însemnând aplicarea aceloraşi tipuri de proceduri la situații de stres, atât de mare cât şi de mică intensitate. Pentru proiectarea unui anumit tip de antrenament în condiții de stres este necesară evidențierea factorilor stresanți care pot apărea în luptă.

Scopul antrenamentelor în condiții de risc ipotetic vizează obținerea de către militar a performanțelor deținute în condiții normale de antrenament, crearea unor comporatmente optime pentru ieşirea de sub influența pericolului pe timpul luptei,

---

* Psiholog dr., Centrul de Psihosociologie – M.I.R.A.

producerea unor emoții caracteristice, însă la un nivel inferior, pentru ca militarul să se poată obişnui cu gândul nesiguranței, al rănirii şi al traumelor.

Crearea situațiilor considerate favorabile acestui tip de instrucție depinde de imaginația şi de experiența comandanților, de cunoaşterea în profunzime a acțiunilor de luptă şi a efectelor psihologice ale elementelor acestora. Se vor simula situații în care grupul terorist ripostează mult mai puternic față de aşteptările inițiale (vizându-se obişnuirea luptătorului cu surprinderea şi formarea deprinderilor necesare evitării blocajului psihologic), vizibilitatea redusă, (ceață, noapte, fum), treceri prin baraje de foc, excaladarea lucrărilor de fortificații, rămânerea militarului în obiectivul vizat în condițiile în care grupa de intervenții s-a retras, zgomot puternic, lupta corp la corp, acțiune în imobil necunoscut, întrebuințarea grenadelor de instrucție etc.

Pentru o apreciere care să tindă spre exhaustivitate a situațiilor dificile apărute în timpul îndeplinirii misiunilor de luptă eşaloanele superioare pot realiza prin formarea unor grupe compuse din comandanți psihologi, luptători în grupele de intervenție, şedinte de brainstorming sau aplică metoda scenariilor evidențiind viitori posibili de care să se țină cont în proiectarea antrenamentelor în condiții de stres specific misiunilor de luptă.

Principiul psihologic de la care porneşte această metodă antrenament îşi are originea în psihoterapia comportamentală prin decondiționare şi se exprimă prin faptul că repetarea excesivă a unei conduite nu duce la întărirea, ci la stingerea răspunsului respectiv. Considerând frica un comportament achiziționat, prin antrenament se obține un răspuns invers, opus fricii primar achiziționate, dar mai puternic decât aceasta pe care o anulează. De asemenea, se produce o desensibilizare față de stresorii apăruți în mod coordonat de către proiectantul situației în care se desfăşoară aplicația respectivă. Militarul va trebui să se obişnuiască cu ideea de pericol în general, şi nu doar cel specific misiunilor de luptă caracteristice.

Pentru a schimba o atitudine este necesară schimbarea unei atitudini de nivel superior. Bazându-se pe această lege a schimbării atitudinale, procesul de instrucție va include în etapele de pregătire ce au ca unul din obiective desensibilizarea față de pericol exerciții de paraşutism, alpinism, arte marțiale, exerciții cu grad înalt de periculozitate, cu probabilitate crescută de rănire.

I. Antrenamentul autogen

Având ca sursă hipnoza medicală, Schultz (medic psihiatru german) dezvoltă în 1920 în Germania „Metoda Antrenamentului Autogen” definit de acesta ca fiind un exercițiu generat (genos) din interiorul eului (autos). (Holdevici ; Vasilescu, 1988)

Fenomenele care stau la baza antrenamentelor autogene sunt demult cunoscute medicinei şi sistemelor YOGA. Hipnologia medicală dispune de metode de disipare a funcțiilor fiziologice şi psihologice ale omului prin intermediul sugestiei nu numai în timpul somnului. Rezultate analoage se pot obține şi cu ajutorul autosugestiei.

Fenomenele psihologice negative ale omului sunt strâns legate de creşterea tonusului muşchilor scheletici şi relaxarea lor voluntară, se poate folosi ca metodă

terapeutică de sine stătătoare. În practica medicală şi sportivă de performanță ea a căpătat denumirea de *relaxare progresivă*. Antrenamentul progresiv şi sistematic al reacțiilor psihosomatice şi a proceselor nervoase centrale cu ajutorul anumitor procedee permite să se elaboreze la luptătorul antiterorist un complex inițial de deprindere de autoreglare psihofiziologică.

Perfecționarea şi utilizarea lor prin practică individuală oferă posibilitatea fiecărui luptător să-şi modifice în mod orientat dispoziția şi starea psihică proprie, să se odihnească şi recupereze după efort, să se autorelaxeze, să-şi autoregleze funcțiile autonome, să reducă durerea, să-şi întărească eul prin formele sugestive speciale, să se perfecționeze în tehnica introspecției, să-şi regleze durata şi prelungirea somnului, să-şi mențină la nivel corespunzător capacitatea de muncă etc.

„Mai recent, metoda a început să fie utilizată în medicina preventivă pentru creşterea rezistenței la frustrare şi la alți factori stresanți, cât şi în pregătirea psihologică a sportivilor de performanță şi a cosmonauților” . Relația interpersonală luptător-psiholog pune accentul, în cadrul acestei metode, pe caracterul activ al participării luptătorului însuşi, subliniind principiul activismului subiectului în cursul actului psihoterapeutic. Rolul psihologului este acela de a asigura dirijarea antrenamentului, însuşirea tehnicii psihoterapeutice, obişnuirea luptătorului să gândească şi să trăiască anumite senzații (de greutate, de căldură, de destindere etc.). Pe acest fond de calm şi confort psihic rezultat prin anumite formule cheie (specifice fiecărui segment corporal), dar şi fiecărei faze a curei psihoterapeutice, psihologul încearcă dezvoltarea unor reprezentări şi a unor stări de trăire imaginativă, analogă cu situația hipnagogică (de trecere de la veghe la somn). (Predescu, 1989)

Incinta în care se va desfăşura şedința de antrenament utilizând metoda antrenamentului autogen trebuie să asigure luptătorului confort termic, o luminozitate scăzută şi să fie lipsit de excitanți senzoriali. Pozițiile pe care le va adopta luptătorul vor fi:

- *decubit dorsal*, cu capul uşor ridicat, cu antebrațele în flexie uşoară şi mâinile în pronație;
- *poziția în fotoliu*, cu spatele rezemat, cu membrele superioare pe brațele fotoliului, cu coapsele uşor îndepărtate şi gambele în unghi drept;
- *poziția vizitiului*, luptătorul şezând aplecat înainte, cu brațele rezemate de coapse.

În antrenamentele autogene sunt evidențiate trei căi principale care, în general, sunt cunoscute fiecărui individ în parte, însă nevalorificate datorită lipsei deprinderilor necesare şi a neînsuşirii exercițiilor care stau la baza formării acestora.

Prima cale, şi cea mai importantă, este influența tonusului muşchilor scheletici şi a respirației asupra sistemului nervos central. Este cunoscut faptul că starea psihică a omului se manifestă într-un anumit mod, în caracteristicile respirației, în mimică, în gesturi şi mişcări.

Dacă prin eforturi conştiente se inhibă reacțiile motrice, „masca" proprie unei anumite stări interioare, aceasta din urmă slăbeşte vizibil sau dispare complet, şi invers, dacă tonusul mimicii mişcărilor proprii li se imprimă o „mască" caracteristică

unei anumite stări emoționale, atunci aceasta este însoțită treptat şi de o trăire interioară corespunzătoare.

Elaborarea exercițiilor de relaxare a muşchilor trebuie să aibe în vedere faptul că cele mai bogate legături de activizare le posedă muşchii feței şi ai mâinii drepte (la dreptaci). De aceea, este bine să se înceapă cu aceştia, iar apoi să se obțină destinderea completă şi a celorlalte grupe de muşchi. Deprinderile dobândite de îndepărtare a încordării musculare vor contribui de la sine la menținerea unei bune capacități de muncă şi la normalizarea somnului de noapte. Asupra excitabilității sistemului nervos influențează, de asemenea, ritmul respirației. Accelerarea ritmului respirației creşte activismul organismului.

Cea de-a doua cale principală de influență psihogenă asupra funcțiilor autonome, vegetative ale organismului (frecvență cardiacă, tonus vascular etc.) îl reprezintă rolul activ al reprezentărilor sau imaginilor mentale. Imaginea mintală vie, expresivă este un instrument deosebit de influențare a stării psihice a omului. Ordinele mintale de constricție a vaselor sanguine din zona feței sau de reducere a frecvenței cardiace vor fi fără succes atâta vreme cât nu vom imagina clar o situație în care acest lucru se întâmplă cu preponderență. Pe fondul unei stări de relaxare eficiența reprezentărilor mintale creşte, iar acest efect este folosit eficient în antrenamentul autogen.

A treia cale de influență psihogenă aparține rolului reglator şi programator al cuvântului, al cuvântului rostit cu voce tare sau mintal. În starea de relaxare, obținută în procesul antrenamentelor, influența autosugestionării verbale creşte mai ales când conținutul său semantic este foarte expresiv. De aceea frazele sau formulele verbale de sugestionare trebuie să fie foarte simple şi scurte, iar mintal acestea trebuie să fie rostite lent, în ritmul respirației.

Antrenamentul autogen cuprinde un ansamblu de exerciții fizice şi psihice cuprinzând două cicluri: (Holdevici; Vasilescu, 1988)

A. *Ciclul inferior* include exerciții în care decontracția concentrativă vizează direcțiile: musculară, sistem cardiovascular, sistem respirator, organe abdominale şi zona capului.

Timp de 6 până la 10 săptămâni luptătorul va însuşi o serie de şase exerciții care, în urma practicării, induc un calm interior şi o stare hipnotică.

Primul exercițiu urmăreşte însuşirea relaxării musculare prin reprezentarea senzației de greutate în următoarea succesiune: mânea dreaptă-stângă, picior drept-stâng. Avându-se textul înregistrat pe casetă acest exercițiu induce o senzație de greutate plăcută în întregul corp în mod progresiv, tot mai puternică la fiecare expirație.

Ulterior obținerii senzației de greutate se trece la al doilea exercițiu care vizează însuşirea senzației de căldură urmând modelul primului exercițiu.

Al treilea exercițiu realizează concentrarea asupra cordului, în vederea încetinirii ritmului cardiac.

Controlul respirației, perfecționarea deprinderilor de dirijare voluntară a ei se va efectua în cadrul celui de al patrulea exercițiu.

Urmează reglarea funcționării organelor abdominale prin concentrare asupra plexului solar şi, în final, al şaselea exercițiu care vizează perceperea unei vasoconstricții în zona frunții.

Un model de antrenament autogen cuprinde formule de genul:

a) Inducerea senzației de greutate la nivelul brațului:
- *„sunt în întregime liniştit şi cu desăvârşire calm";*
- *„toți muşchii îmi sunt destinşi şi relaxați";*
- *„o linişte plăcută mă înconjoară";*
- *„calmul mă inundă";*
- *„nimic nu-mi tulbură liniştea";*
- *„simt o pace şi o linişte interioară profunde";*
- *„sunt foarte calm şi liniştit";*
- *„brațul meu drept e greu, din ce în ce mai greu";*
- *„brațul meu drept devine tot mai greu";*
- *„o greutate ca de plumb îmi cuprinde umărul, brațul, mâna şi îmi ajunge până la degete";*
- *„brațul meu drept e foarte greu";*
- *„brațul meu drept este greu ca de plumb";*
- *„simt linişte şi greutate".*

În mod similar se induce senzația de greutate la brațul stâng, piciorul drept apoi cel stâng în această ordine.

b) Generalizarea senzației de greutate:
- *„o linişte plăcută mă împresoară";*
- *„calmul mă inundă tot mai mult";*
- *„simt o linişte şi o pace interioare";*
- *„sunt complet calm";*
- *„întregul meu corp este destins şi relaxat";*
- *„umerii, brațele, mâinile, picioarele sunt grele, foarte grele";*
- *„întregul meu corp este foarte greu";*
- *„întregul meu corp este cuprins de o greutate foarte mare";*
- *„corpul meu este greu, greu ca de plumb";*
- *„liniştea şi greutatea mă împresoară";*
- *„sunt foarte calm şi liniştit".*

c) Inducarea senzației de căldură la nivelul brațului drept:
- *„o căldură plăcută îmi cuprinde brațul drept";*
- *„o căldură plăcută îmi cuprinde brațul drept, mâna dreaptă şi ajunge până la degete";*
- *„vasele de sânge se dilată şi simt căldura în brațul drept";*
- *„o căldură plăcută îmi cuprinde brațul şi mâna dreaptă";*
- *„brațul meu devine cald, ca şi cum ar fi cufundat într-o baie caldă";*
- *„brațul meu drept este învăluit într-o căldură liniştitoare";*
- *„linişte, greutate, căldură";*
- *„liniştea şi echilibrul mă împresoară";*

Analog se însuşeşte senzația de căldură pentru mâna stângă, piciorul drept şi apoi piciorul stâng.

d) Generalizarea senzației de căldură:
- *„întregul meu corp este relaxat, perfect liniştit";*

- *„o căldură plăcută îmi cuprinde umerii, brațele, mâinile, picioarele";*
- *„o căldură plăcută îmi cuprinde tot corpul";*
- *„întregul meu corp este scăldat într-o căldură plăcută";*
- *„întregul meu corp este cuprins de o căldură plăcută ca într-o baie caldă";*
- *„sunt liniştit şi relaxat";*
- *„iniştea şi echilibrul mă împresoară";*
- *„mă las cuprins de tihna senină şi necontenitul echilibru";*
- *„sunt în întregime liniştit";*
- *„sunt cu desăvârşire calm";*
- *„întregul meu corp este relaxat, destins, inert";*
- *„întregul meu corp este greu";*
- *„simt în tot corpul o greutate copleşitoare";*
- *„corpul meu este greu şi destins ca un arc în repaus";*
- *„o căldură agreabilă îmi cuprinde tot corpul";*
- *„tot corpul meu este scăldat într-o căldură plăcută şi liniştitoare";*
- *„simt o căldură plăcută care-mi cuprinde tot corpul".*

e) Exerciții pentru liniştirea bătăilor inimii:
- *„inima mea bate liniştit, foarte liniştit";*
- *„inima mea bate liniştit şi egal, împrăştiind tot sângele în corp";*
- *„inima mea bate liniştit şi egal";*
- *„inima parcă lucrează de la sine";*
- *„inima bate liniştit, calm şi egal";*
- *„sunt perfect liniştit şi relaxat";*

f) Exerciții pentru calmarea respirației:
- *„respirația mea devine liniştită şi rară";*
- *„respir liber şi aproape de la sine aerul din jurul meu";*
- *„respir calm şi liniştit, fără efort";*
- *„respir foarte calm şi liniştit".*

g) Exerciții pentru trăirea senzației de căldură în jurul plexului solar:
- *„sunt perfect calm şi relaxat";*
- *„sunt perfect liniştit";*
- *„abdomenul meu este foarte liniştit şi relaxat";*
- *„muşchii abdomenului sunt destinşi, orice tensiune dispare";*
- *„plexul solar este cuprins de o căldură plăcută";*
- *„plexul solar e cald şi relaxat".*

h) Exerciții pentru inducerea vasoconstricției în zona frunții:
- *„îmi simt corpul liber şi uşor";*
- *„muşchii feței sunt relaxați";*
- *„bărbia este destinsă şi relaxată";*
- *„fruntea devine rece şi tot mai destinsă";*

- *„simt cum aerul rece îmi împresoară tâmplele";*
- *„simt răcoare în zona frunții";*
- *„creierul îmi este limpede ca un izvor de munte";*
- *„îmi simt capul foarte limpede";*
- *„sunt perfect liniştit şi relaxat";*

B. *Trecerea la exercițiile din cadrul ciclului superior* se face doar după însuşirea temeinică şi practicarea timp de şase luni la doi ani a exercițiilor ciclului inferior.

În această fază se utilizează:

a) concentrarea pe culoarea preferată;
b) concentrarea pe culori impuse;
c) concentrarea pe obiecte concrete;
d) concentrarea pe idei abstracte;
e) trăirea „sentimentului propriu" (subiectul este instruit să reproducă în interiorul său starea afectivă pe care şi-o doreşte cel mai mult);
f) interogarea propriului subconştient.

Dacă condițiile ciclului inferior al antrenamentului autogen nu prezintă efecte nocive, cele corespunzătoare ciclului superior, în condițiile în care nu sunt asistate şi direcționate de un psihoterapeut experimentat pot produce destructurări ale personalității luptătorului. Este nerecomandată trecerea la practicarea exercițiilor ciclului superior până când nu au fost însuşite şi practicate temeinic exercițiile ciclului inferior de-a lungul unei perioade de şase luni la doi ani în funcție de performanțele luptătorului.

„Stările emoționale, reacțiile inadecvate şi disproporționate, emoțiile parazite, stările de afect sunt susceptibile de a diminua şi a dispărea, în timp ce trăirile afective autentice sunt mai vii şi mai profund resimțite”. (Predescu, 1989) Derivă de aici utilitatea absolută a practicării antrenamentului autogen în scopul obținerii echilibrului emoțional în fața situațiilor de luptă, în scopul contracarării şi prevenirii traumelor psihologice datorate stresului de luptă (inclusiv traumei psihice datorate acțiunii luptătorului de a elimina fizic din câmpul de luptă un element terorist!).

„În afara indicațiilor medicale, treiningul autogen are indicații în cele mai variate stări psihice de tensiune nervoasă, de surmenaj, asupra cărora are un efect de reechilibrare şi recuperare de prim ordin” .

II. Antrenamentul ideomotor

Cercetările asupra acestei metode s-au realizat mai ales pentru îmbunătățirea rezultatelor sportivilor de performanță de către Puni (1940), Alekseev (1978), Belkin (1983), Vendel, Denis şi Klagston (1943), Halverston (1949), in, Holdevici; Epuran (1988).

Antrenamentul ideomotor constituie o modalitate de pregătire psihică prin interpretarea mintală a unei activități planificate. În orice tip de activitate umană există posibilitatea previziunii succesiunii operațiilor şi a rezultatelor acestora. Nici o activitate care presupune stres, încordare, pericol, nu se desfăşoară în condiții

optime, dacă psihicul luptătorului nu este adus într-o stare adecvată de lucru. În perioada de debut a îndeplinirii sarcinilor specifice luptătorul antiterorist trebuie să se preocupe, concentrat de problema care urmează să fie soluționată. În cazul în care sunt sesizate tendințe de iritare, pripeală, agitații, conflicte, militarul trebuie să se „izoleze" într-o sferă imaginară protectoare de mediu pentru puțin timp, să se decupleze de la toți factorii perturbatori şi să facă exerciții de autocontrol şi autopregătire.

În categoria exercițiilor de autopregătire intră şi antrenamentul ideomotor ca legătură puternică între gândire şi mişcare. „Gândul despre o anumită mişcare pare să producă mişcarea însăşi" (Holdevici ; Vasilescu, 1988) fapt care stă la baza radiesteziei de azi şi „gândirii viitorului" în antichitate cât şi a antrenamentului ideomotor. Reprezentările ideomotorii complexe ale mişcărilor, bazate pe o execuție personală prealabilă, reprezintă mecanismul antrenamentului ideomotor. Luptătorul se concentrează, se înviorează, adoptă o ținută corespunzătoare de pregătire interioară şi exterioară (scoate înainte pieptul, îşi îndreaptă coloana, privirea este vioaie, calmă, plină de optimism. În această situație se pot închide ochii pentru scurt timp şi se poate imagina cu claritate şi precizie succesiunea acțiunilor).

Similar realității se derulează filmul cu întreaga succesiune a acțiunilor sau numai repetarea în gând a ceea ce trebuie făcut în momentele sau situațiile „cheie" ale misiunii. Se va insista pe reprezentarea „cazurilor speciale" posibile şi asupra modului în care se poate orienta şi acționa corespunzător acestor situații.

O asemenea interpretare mintală a modului de acțiune corectă într-o situație specială ce poate să apară în activitatea reală, ulterioară, pregăteşte psihicul pentru un anumit regim de lucru, îndepărtează terenul ce ar furniza dezorientarea, încordarea fizică şi emoțională. La nivel mintal se formează complexul de acțiuni gata pregătite pentru situațiile reale dificile de acțiune.

Spre deosebire de reverie, ca proces pasiv, nedirijat, fără obiective precise, antrenamentul ideomotor este un proces activ, sistematic şi dirijat având ca scop educarea unei reprezentări sau a unui grup de reprezentări.

Aplicabilitatea antrenamentului ideomotor în domeniul sportului de performanță se poate extrapola uşor în pregătirea luptătorului antiterorist, realizându-se astfel:

a) accelerarea şi creşterea eficienței învățării unor acte motrice;
b) perfecționarea mişcărilor;
c) corectarea unor greşeli în execuția mişcărilor;
d) recuperarea deprinderilor motrice după accidente sau îmbolnăviri;
e) familiarizarea sportivului cu situația de concurs şi desensibilizarea față de factorii stresanți specifici acestuia.

În cazul luptătorului antiterorist primele trei efecte ale antre-namentului ideomotor vor fi valorificate cu preponderență în procesul de pregătire psihologică de bază mulată pe activitatea de pregătire militară şi fizică, al patrulea în procesul asistenței psihologice diferențiate atunci când luptătorul necesită atenție psihologică individuală, iar ultimul este folosit cu preponderență în desensibilizarea față de condițiile speciale de luptă, în eliminarea fricii de a fi schilodit, în diminuare efectelor apărute în urma acțiunii luptătorului antiterorist de a elimina fizic un terorist etc.

Pentru realizarea în bune condiții a antrenamentului ideomotor este necesară urmarea unei serii de indicații. (Predescu, 1989)

1. Antrenamentul mintal se practică numai atunci când luptătorul antiterorist nu este angajat efectiv în execuția unei acțiuni. Altfel, atât antrenamentul, cât şi acțiunea respectivă ar avea de suferit, militarul neputându-se concentra pe o sarcină precisă.

2. Este important să se respecte mintal o secvență suficient de mare a acțiunii pentru a nu fi perturbat ritmul natural de lucru al organismului.

3. Luptătorul trebuie să-şi concentreze atenția asupra punctelor cheie ale acțiunii.

4. Eficiența antrenamentului mintal este asigurată în parte de determinarea precisă şi exactă a stimulilor discriminativi specifici pentru o anumită mişcare şi pentru un anumit luptător. Este de dorit ca acest lucru să fie făcut de luptător împreună cu comandantul instructor şi cu psihologul.

5. Activitatea aleasă pentru antrenamentul mintal trebuie să fie foarte clar precizată: acțiunea de executare a focului, un procedeu de luptă corp la corp etc. cu punctarea momentelor de începere şi de final a activității alese.

6. După stabilirea problemei, luptătorul trebuie să se decidă cu privire la elementele asupra cărora insistă: menținerea execuției unui act motric în limetele unor parametri stabili, perfecționarea unei deprinderi etc. Pentru a se menține nivelul performanței trebuie să fie repetate mintal elementele cunoscute, iar pentru depăşirea nivelului vechii performanțe se impune adoptarea unor noi tehnici de execuție.

7. Trebuie diferențiată preactica corectă de cea eronată, pentru a nu face antrenament mintal pe un mod de execuție greşit.

8. O condiție de realizare a antrenamentului este starea de relaxare musculară şi psihică ca premisă a acțiunii de autoobservare pasivă şi obiectivă a propriei performanțe şi a propriilor trăiri afective.

9. Antrenamentul mintal este un exercițiu de concentrare pasivă şi nu o explorare menită să aducă tensiuni în momentul în care au fost sesizate erori. Luptătorul trebuie să-şi corecteze, tot în plan mintal, cu calm, modelul de execuție, reluând apoi concentrarea.

10. Detectarea cauzelor greşelilor este mai importantă decât corectarea lor, pur şi simplu, în plan mintal.

11. În cazul în care anxietatea se prezintă ca sursă de generare a erorilor, atenția trebuie concentrată asupra stimulilor capabili să reducă supraîncordarea. Acest lucru este posibil prin obținerea stărilor afective pozitive rezultate din reprezentarea succeselor din trecut, prin crearea propriei imagini mintale de învingător.

Aşadar, antrenamentul ideomotor exercită şi asupra stării emoționale a luptătorului înaintea executării unei misiuni specifice. El reprezintă pentru luptător un plan de acțiune special elaborat de comandantul grupului de intervenție, plan care prevede corectarea şi controlarea comportamentului şi a stării emoționale a sa şi a membrilor grupului, înaintea şi pe timpul executării misiunilor.

III. Antrenamentul psihoton

Antrenamentul psihoton, la elaborarea căruia şi-au adus contribuția Eric de Vinter, Cabot, Ferrer, Hombravella, Vaulko, M. Epuran, este o metodă de modelare a nivelului afectivității şi de păstrare intactă a energiei psihice a luptătorului (în cazul militarului antiterorist) având la bază relaxarea (obținută prin exerciții similare ciclului inferior al antrenamentului autogen) însoțită de activare prin concentrare mintală asupra unor elemente specifice activității de intervenție antiteroristă.

Utilitatea antrenamentului psihoton a fost demonstrată în special în domeniul sportului de performanță (Holdevici; Vasilescu, 1988), printre efectele sale numărându-se:

1. ameliorarea odihnei;
2. recuperarea după efort;
3. creşterea capacității de concentrare;
4. echilibrarea tensiunilor musculare;
5. controlul emotivității şi creşterea stabilității psihice în sfera emoțională;
6. intrarea în formă pentru realizarea misiunilor ordonate;
7. scăderea anxietății;
8. creşterea încrederii în sine;
9. creşterea rezistenței la stres;
10. scăderea vulnerabilității la factori externi, perturbatori;
11. controlul obiectiv mai bun al execuției actului motric;
12. reducerea la minimum a decalajului dintre posibilitățile reale ale luptătorului şi rezultatele obținute la antrenamente.

Folosirea sistematică a tehnicii psihotone asigură posibilitatea formării unor reflexe condiționate de relaxare, cu efect de control (reglare şi autoreglare) asupra stărilor psihice, reflexe ce pot fi folosite cu succes în timpul premergător intervenției antiteroriste.

Etapele pregătirii psihotone, aşa cum au fost prezentate la colocviul internațional de pregătire psihosomatică a sportivului, de la Paris, din 1967 sunt:

a) inițierea sau faza preliminară, care cuprinde:

- test de relaxare musculară;
- conştientizarea opoziției *mişcare activă - relaxare pasivă*;
- controlul respirator relaxant.

b) Faza de antrenament autogen, care cuprinde:

- experiența greutății;
- experiența căldurii;
- reglare cardiacă;
- reglare abdominală:
- controlul zonelor cefalice;
- formele de sugestionare.

c) Faza specific sportivă, care cuprinde:

- controlul muscular localizat;
- modificări pasive liniare;

- relaxarea ochilor şi a aparatului fonator;
- eliminarea hipertoniilor localizate;
- relaxarea diferențiată electivă;
- relaxare fracționată;
- activare cu revenire tonică şi stimulare psihică cu formule sugestive (pentru activare);
- antrenamentul modelat cu punere în formă,

În loc de concluzii, trebuie retinut faptul că şedința de antrenament trebuie să se desfăşoare sub control strict de către cadre calificate, cu pregătire specială - medic, psiholog, comandant existând pericolul destructurării personalității în condițiile în care acesta este practicat corect.

Bibliografie selectivă

1. ANDREESCU, A., RADU, N., **Selecția luptătorilor antiterorişti. Armed Services Vocational Aptitude Battery – ASVAB şi Spectrum CPI – 260 TM/ ro***,* în, „Cea de a – XIII – a Conferință internațională „Cunoaşterea Organizațiilor", organizată de Ministerul Apărării, Academia Forțelor Terestre „Nicolae Bălcescu", Sibiu, 22/25 Noiembrie 2007
2. ANDREESCU, A.; RADU, N., **The voice of terror between „ISLAMIC LOW" and „CIVILIZATION CONSCIOUSNESS**" în, „Romanian Military Thinking", april - mai, vol 2, 2007.
3. ARĂDĂVOAICE GH., ILIESCU D., NIȚĂ D., **Terorism, antiterorism, contraterorism**, Editura Antet, Oradea, 1997
4. ARĂDĂVOAICEI GH., STANCU V., **Războaiele de azi şi mâine**, Editura Militară, Bucureşti, 1999
5. BURBULEA, E., si colectiv, **Psihologie şi pedagogie militară**, Editura Militară, Bucureşti, 1984
6. COSMOVICI, A., **Psihologie generală**, Editura Polirom,Iaşi, 1996
7. DEAC L., IRIMIA I., **Securitatea şi apărarea națională**, Editura A.I.S.M., Bucureşti, 1999
8. DRAGNEA A., BOTA A., **Teoria activităților motrice**, Editura Didactică şi Pedagogică, R.A., Bucureşti, 1999
9. EPURAN M., HOLDEVICI I., TONIȚA F., **Psihologia sportului de performanță. Teorie şi practică**, Editura Fest, Bucureşti, 2001
10. Frattasio, A., (2006), **Profilul teroristului**, Roma, 2006
11. HOLDEVICI I., VASILESCU I., **Acțiunea sportivă. Decizie, autoreglare, performanță**, Editura Sport Turism, bucureşti, 1988
12. JEFERSON B., HARRIS S., **Manualul ucigaşului profesionist,** Garell Publishing House, Bucureşti, 1999
13. JUNCU, I., şi colaboratori, **Agresiune şi apărare psihologică**, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, Bucureşti, 1994
14. KAPLAN R., FIEDMAN T., **Globalizarea, democrația şi terorismul transnațional**, 2002
15. MOISESCU, F., G.; ANDREESCU, A.; ANTIPA, M., **Terorismul – Amenintare majoră asupra democratiei secolului XXI,** Editura Universitatii Nationale de Apărare, Bucureşti, 2004.

16. PETRU, A., ALEXANDRU, F., **Personalitate şi comunicare. Tactici de influență interpersonală**, Editura Licorna, Bucureşti, 1999
17. PITARIU H., ALBU M., **Psihologia personalului. Măsurarea şi interpretarea diferențelor individuale**, Editura Presa Universitară Clujeană, 1997
18. PITARIU H., SÂNTION F., **Psihologia luptătorului,** Editura Militară, Bucureşti, 2003
19. POPESCU, ST., CIOLOCA, I., **Curs Psihologie Militară,** AISM, 1988
20. TICU, C., **Evaluarea psihologică a personalului**, Editura Polirom, Iaşi, 2004
21. ŞCHIOPU, U., **Dicționar de psihologie**, Editura Babel, Bucureşti, 1997

EXERCIȚII PENTRU DEZVOLTAREA ABILITĂȚILOR DE COMUNICARE ALE PERSONALULUI DIN POLIȚIE

Mona Căminişteanu⋆
Isabela Cracsner⋆⋆
Rînjea Loredana⋆⋆⋆

Lucrarea de față îşi are originea în încercarea de a găsi un răspuns la întrebarea: „Este oare suficient ca polițiştii să fie foarte bine pregătiți din punct de vedere profesional, să stăpânească foarte bine materia domeniului în care s - au specializat pentru a putea relaționa eficient cu cetățenii?”.

I. Argument

Observațiile zilnice realizate asupra personalului polițienesc care lucrează cu cetățenii au evidențiat faptul că nu este suficient ca ofițerii/agenții să ştie totul „ca la carte”. Ei pot fi foarte bine posesorii unui volum impresionant de cunoştințe, pe care însă să nu le poată exprima într – o asemenea manieră încât să se facă înțeleşi de către cetățeni; alteori, pot aplica propria lor „grilă de lectură” a realității, propriul filtru de analiză a informațiilor sau pot veni în relație cu propriile judecăți, valori, atitudini, fapt care poate distorsiona mesajul exprimat de interlocutor. Indiferent de modul în care are loc comunicarea, cert este că orice informație primeşte receptorul, el o modifică şi o supune unei interpretări personale.

Aplicarea unui set de exerciții de comunicare, cuprinse în proiectul de față, vizează conştientizarea ideii conform căreia achiziționarea unor abilități de comunicare la polițişti înseamnă mai mult decât învățarea şi aplicarea unor reguli scrise. O comunicare eficientă în relaționarea polițistului cu cetățenii presupune stăpânirea cunoştințelor de specialitate, dar şi capacitatea de a se adapta caracteristicilor mereu în schimbare ale partenerului de comunicare (deschidere, receptivitate etc.).

Aşadar, se poate considera că, în viitor, pentru formarea unor polițişti care să relaționeze în concordanță cu solicitările tot mai frecvente ale cetățenilor, formatorii vor trebui să pună accentul nu numai pe cunoştințe, dar şi pe abilitățile de comunicare. În

⋆ Ofițer psiholog, M.I.R.A, I.G.P.R.
⋆⋆ Ofițer psiholog, M.I.R.A, I.G.P.R.
⋆⋆⋆ Ofițer psiholog, M.I.R.A, Şcoala de Agenți de Poliție „Vasile Lascăr“ – Câmpina

acest sens, personalul inclus în M.I.R.A .poate fi instruit astfel încât să – şi focalizeze mai mult atenția asupra vorbitorului, să evite etichetarea cetățeanului, să confirme ceea ce au înțeles în urma prezentării unei probleme de către cetățean, să acorde o mai mare atenție sentimentelor acestuia.

II. Definire, aspecte esențiale ale comunicării

Comunicarea este definită ca o formă particulară de interacțiune între persoane/grupuri, ca o relație mijlocită prin cuvânt, imagine, gest, simbol, semn. Este o acțiune prin care indivizii transmit şi reprezintă situații efective sau posibile. Prin comunicare se fac afirmații, se formulează cerințe, se transmit sau se cer informații, se dau ordine, se simulează, se amenință, se promite. Indivizii operează cu date, dar şi cu simboluri.

Scopul comunicării

Indivizii comunică pentru:

- a informa;
- a convinge;
- a impresiona;
- a provoca o reacție sau o acțiune;
- a amuza;
- a se face înțeleşi;
- a-şi exprima opiniile;
- a obține o schimbare de comportament sau de atitudine;
- a fi acceptați.

Esențiale pentru actul comunicării sunt:

- relația dintre indivizi/grupuri;
- schimbul de semnificații;
- modificarea voită sau nu a comportamentului celor angajați în comunicare.

Mijloacele de comunicare:

- comunicare verbală: mesajele se transmit prin intermediul semnalelor articulate (limbajul articulat, ce reprezintă doar parte vizibilă a unui aisberg uriaş);
- comunicare nonverbală: reprezentată de gesturi, mimică, postură, tonalitate a vocii, ritm etc. (limbajul nearticulat).

III. Aspecte particulare în cadrul comunicării

Oamenii comunică prin hainele pe care le poartă, maşinile în care circulă, casele în care locuiesc (decorațiuni interioare, facilități, cartier etc.) scaunele pe care stau, firmele pentru care muncesc etc.

Comunicarea este inevitabilă. Orice comunicare se desfăşoară simultan în două planuri:

- conținutul: cuprinde informațiile codificate în cuvinte;
- relația: cuprinde elemente nonverbale de comunicare (limbajul corpului).

Conținutul se compune din cuvinte tipărite, iar relația constă în trăirile pe care aceste cuvinte le trezesc în noi.

S-a constatat că atenția acordată comunicării distruge comunicarea. Spre exemplu, este uşor să sesizezi dacă o relație este pe punctul de a se bloca, după cum interlocutorii sunt mai atenți la planul relațional.Ei sunt mult mai interesați de **cum** se spune decât de **ce** se spune.

Privirea ostilă sau batjocoritoare, gesturile încordate sau plictisite, postura agresivă sau tonul culpabilizator se situează în centrul atenției. În acest caz, „tonul face muzica" se reduce la faptul că se aude doar tonul.

„Cu cât o relație este mai spontană şi mai sănătoasă, cu atât aspectul „relație" al comunicării trece în plan secund. Invers, relațiile bolnave se caracterizează printr-o dezbatere fără sfârşit asupra naturii relației, iar conținutul comunicării sfârşeşte prin a-şi pierde orice importanță.."(Watzlawick, 1972).

Comunicarea este ireversibilă. Nu pot să iau înapoi mesajul comunicat, mesaj care a modificat ceva în cel care-l primeşte ca şi-n cel care îl transmite. **Ştiind acest lucru, oamenii, deci inclusiv personalul Poliției angajat în diferite raporturi cu cetățenii, pot fi mai atenți înainte de a vorbi, în special când este vorba de mesaje ce reflectă o valoare, credințe sau evaluări importante.**

A comunica înseamnă :

– să emiți / să vorbeşti;

– să receptezi / să asculți.

Oamenii adoră să fie ascultați. Au o nevoie profundă de a fi acceptați. Pentru a fi acceptați, trebuie să fie înțeleşi, trebuie ascultați când se exprimă.Oamenii care se simt ascultați ne dau votul lor de încredere.

A asculta, nu înseamnă a auzi.Acesta este doar primul nivel. Urmează altele, precum:

– a înțelege conținutul;

– a reține conținutul;

– a analiza şi evalua conținutul.

Cei mai mulți oameni cred că rețin 80% din ceea ce se comunică, dar de fapt se reține doar 25%.

Când asculți cu adevărat, încerci să vezi lumea din perspectiva celuilalt, **lăsând la o parte, temporar, credințele, nevoile sau prejudecățile tale**.

Cercetările au evidențiat faptul că **eficiența comunicării între persoane** este perturbată, uneori chiar compromisă de **o serie de blocaje**, după cum urmează:

1. *Comparația*
   - te compari cu celălalt atunci când, în loc să-l asculți, îl evaluezi pentru a stabili cine este mai competent, mai jignit, mai vinovat etc.;
2. *Recapitularea*
   - când urmăreşti cu orice preț să-ți impui propria versiune asupra realității sau să demonstrezi ceva relevant doar pentru tine, iar sentimentele şi opiniile celuilalt trec pe lângă tine;

– se întâmplă atunci când parcă asculți dar de fapt repeți în minte discursul sau punctele pe care vrei să le subliniezi în dialog.

3. *Vederea paranormală*
   – încercarea de a pătrunde „dincolo” de ceea ce partenerul comunică pentru a afla ce gândeşte şi ce simte cu adevărat.
   – *Filtrarea*
   – rolul filtrelor sunt de selecție a informațiilor sau emoțiilor (îți asculți partenerul când este senin şi bucuros dar nu-l asculți când este furios, deprimat sau nefericit)
4. *Etichetarea*
   – etichetele negative mai ales au o putere enormă. Dacă l-ai judecat deja pe celălalt,. repartizându-l într-una din categoriile favorite (ex.: agresiv, iresponsabil, critic etc.) nu te vei mai obosi să-l asculți. A pune etichete înseamnă a confunda partea cu întregul. Regula de bază în comunicare este să suspenzi judecățile pe parcursul comunicării *pentru a le emite doar în final, după ce te-ai asigurat că că înțeles mesajele transmise*.
5. *Identificarea*
   – apare atunci când ceva din mesajul interlocutorului a reactivat în tine o suferință personală, o nevoie sau o problemă nerezolvată. Comportamentul nostru se modifică în funcție de această activare de care suntem sau nu conştienți;
6. *Visarea*
   – se întâlneşte frecvent (pe parcursul unui dialog) la persoanele obosite, plictisite sau anxioase.
7. *Rezolvarea problemelor*
   – este întâlnită cu predilecție în cazul bărbaților. Femeile vorbesc pentru a construi relații cu cei din jur sau pentru a se elibera de tensiune. Împărtăşirea problemelor este un semn de încredere şi prietenie. Bărbații vor soluții, acțiune (să facă ceva, să schimbe, să înlocuiască).
8. *Deraierea*
   – constă în schimbarea bruscă a subiectului discuției (sau bagatelizând-o, glumind pe seama lui), pentru a evita anxietatea unei implicări serioase sau tema discutată nu e confortabilă sau este plictisitoare;
9. *Placarea*
   – este o tehnică antiascultare prin care indivizii încearcă să se facă plăcuți fiind de acord cu orice, aprobând fără discriminare totul (utilizată când se încearcă evitarea pe termen scurt a unui conflict);
10. *A avea dreptate*
   – nevoia de a avea dreptate în orice context, de a nu-ți admite greşelile datorită accentului superior pus pe reuşită şi competență, te închide la critici care se pot dovedi binefăcătoare şi la sugestii constructive;
11. *Contestarea*
   – apare în cazul persoanelor cu o puternică nevoie de a argumenta, de a dezbate sau de a contesta autoritatea celuilalt. Cei cu preferințe şi convingeri foarte puternice sunt puțin deschişi către o ascultare reală.Un

subtip al contestării este sarcasmul (reacții caustice, replici răutăcioase, blochează comunicarea, ducând la interacțiuni ostile).

Ascultarea înseamnă participare, implicare.

IV. Recomandări pentru o minimă eficiență în comunicarea cu cetățenii

Pentru a înțelege cu adevărat mesajele transmise, este indicat să:

- ✓ *reformulezi* cu propriile cuvinte ceea ce ai auzit, pentru a te asigura că ai înțeles;
- ✓ pui *întrebări cu scop clarificator*;
- ✓ oferi *feedback*, adică să-i împărtăşeşti celuilalt ceea ce gândeşti sau ceea ce simți pe parcursul comunicării (tu îți verifici percepțiile iar interlocutorul verifică impactul mesajului său).

Un model de comunicare eficientă este MODELUL OEGEN (Adrian Nuță, 2004)

- O = observații – informații despre **fapte** „*Te-ai întors* de aproape o oră."
- G = gânduri – informații despre credințe, opinii, judecăți de valoare,, *Presupun* că eşti furios."
- E = emoții – informații despre răspunsul (interior) spontan al organismului la interacțiunea cu mediul „*Mă tem* că am greşit cu ceva."
- N = nevoi – informații despre motivații, trebuințe „Am nevoie *să ştiu ce crezi* despre asta."

În contextul enunțat, este important de subliniat faptul că **mesajele formulate parțial, datorită unor cauze diverse, (timp puțin la dispoziție, oboseală, probleme personale etc.)** ***creează de cele mai multe ori confuzie, anxietate, neîncredere din partea cetățenilor***, fapt care grevează asupra imaginii instituției cât şi asupra profesiei îndeplinite.

Concluzionând, comunicarea este eficientă ***atunci când mesajul este transmis complet şi conține toate cele 4 coordonate anterior enunțate***. De aceea, ar fi benefic ca personalul Poliției, în special cel angrenat în raporturi directe cu cetățenii (ex.: polițiştii de proximitate, agenții de ordine, cei din cadrul structurilor de relații cu publicul etc.) să manifeste o disponibilitate crescută pentru acumularea de cunoştințe noi în planul relațiilor interpersonale, inclusiv în domenii conexe serviciilor prestate, pentru a-şi realiza atribuțiile cu un înalt profesionalism, potrivit normelor deontologiei profesionale.

Notă: *În vederea realizării exercițiilor, pentru început, grupul de lucru este a fost contituit din 12 elevi ai Şcolii de Agenți de Poliție „Vasile Lascăr" Câmpina. Menționăm că exercițiile vor fi construite şi se vor derula în funcție de problematica apărută în timpul desfăşurării lucrului.*

Exercițiu de comunicare: ,,Fapte versus Opinii"

Scop: *formarea deprinderii de a diferenția faptele de opinii* în cadrul unei relatări verbale (comunicării), *de a lucra pe fapte,* răspunzând cerințelor activității, în

relație cu cetățeanul şi de a fi cât mai obiectiv cu putință prin păstrarea propriilor opinii, judecăților de valoare. În rezolvarea diferitelor cazuri, găsirea soluției optime pentru cetățean se poate face mai repede şi mai uşor dacă nu se vine în relație/ comunicare cu propriile opinii, prejudecăți şi, dacă se face diferența dintre ceea ce este (fapt) de ceea ce se crede a fi (opinie) din relatarea interlocutorului. Sopul exercițiului este de a-şi forma deprinderi care să-i ajute în activitățile viitoare care presupun capacitate de a comunica.

Li se aduce la cunoştință că nu sunt notați/evaluați.

I. Prima etapă – administrarea minitestului din fişa de lucru (anexa 1)

II. A doua etapă – exercițiul pe grupe de lucru

Mod de desfăşurar : se vor forma triade compuse din:

✓ 1 persoană este „cetățeanul" venit cu o problemă (este indicat să expună o problemă care îl preocupă în momentul respectiv) – (este emițătorul în comunicare) **va nota problema pe hârtie şi o va expune**

✓ 1 persoană este polițistul în exercițiul funcțiunii; Va pune întrebări clarificatoare încercând să înțeleagă mesajul comunicat (este pe post de receptor); **va nota soluția găsită şi va comunica dacă a înțeles mesajul (feed-back)**

✓ 1 persoană este observatorul ; Va fi atent la modul în care comunică cei doi şi îşi **notează:**

a) **modul în care „cetățeanul" reuşeşte să comunice problema** (**claritate**, **multe cuvinte**, **câte fapte şi câte opinii sunt prezente în expunere);**

b) **modul în care polițistul confirmă perceperea mesajului**, **dacă a înțeles sau nu problema prin întrebări clarificatoare, afirmații;**

c) **câte întrebări/afirmații se referă la faptele prezentate de cetățean şi câte conțin opinii**.

Timp de lucru: 15 minute

Discuție: timp: 20 minute

Fiecare grup va comunica, pe rând, următoarele:

Cetățeanul:

1. **dacă i-a fost greu să-şi expună problema**
2. **dacă a simțit că mesajul lui a fost recepționat corect** – s-a simțit înțeles sau judecat

Polițistul:

1. **care moment a fost dificil:**

– intrarea în rol;

– în timpul comunicării (dacă a reuşit să fie atent pe tot parcursul, dacă a reuşit să înțeleagă mesajul deosebind faptele de opiniile din prezentarea problemei);

– la sfârşit: când trebuie să găsească soluția şi să dea un feed-back, comunicându-i cetățeanului că l-a înțeles.

2. **în ce anume a constat dificultatea**
3. **când simte nevoia să intervină în comunicare şi de ce**
4. **care a fost raționamentul pentru găsirea soluției**
6. **ce a simțit când o persoană i s-a adresat cu o problemă** :

– milă

– teamă de a nu face față situației

– teamă de a nu găsi soluția potrivită în timp util

– înțelegere pentru cel din fața lui

– s-a enervat/iritat că nu poate să-şi găsească singur soluția pentru o problemă relativ simplă etc.

Observatorul:

1. **ce observații are de făcut (***din punctul lui de vedere* – obligatoriu de menționat sub această formă);

2. **dacă a avut dificultăți**: în a nota/a observa/a asculta fără să intervină cu propriile observații.

III. A treia etapă – administrarea, încă o dată, a minitestului din fişa de lucru (anexa1) – 5 minute.

Se revine la primul test şi se notează pe aceeaşi foaie de lucru, încă o dată, cu F sau O, în dreptul afirmațiilor. Se observă dacă se răspunde diferit, dacă sunt diferențe între prima completare şi cea de-a doua.

IV. ***Temă:*** (li se dă o temă de lucru pentru data viitoare)

Găsirea celei mai adecvate modalități de a comunica soluția în aşa fel încât să se facă înțeles, ținând cont că omul din fața lui este în nevoie / este în stare de şoc / nu are capacitatea de a găsi soluții pe moment la propriile probleme / e traumatizat / e victimă.

Analiza exercițiului

Problemele expuse de „cetățeni" au fost:

– caz de furt – maşina din parcarea din fața blocului;

– caz de furt – portofel cu acte şi bani;

– caz de tâlhărie.

Polițistul în exercițiul funcțiunii a pus întrebări clarificatoare, referindu-se strict la fapte, la problemele relatate. Soluțiile au fost găsite cu dificultate din cauza lipsei de experiență şi de cunoaştere a procedurilor, motiv care i-a pus pe gânduri şi le-a creat şi un sentiment de frustrare exprimat comportamental „îsi pierde răbdarea repede", se enervează uşor şi ,, încearcă să scape cât mai repede de cetățean. Confundă feed-back-ul pentru înțelegerea mesajului cu propunerea unei soluții la problemă.

Observatorii (2) au fost atenți la modul în care comunică cei doi şi şi-au notat**:**

a) modul în care „cetățeanul" reuşeşte să comunice problema (claritate, multe cuvinte, câte fapte şi câte opinii sunt prezente în expunere);

b) modul în care polițistul confirmă perceperea mesajului, dacă a înțeles sau nu problema prin întrebări clarificatoare, afirmații;

c) câte întrebări/afirmații se referă la faptele prezentate de cetățean şi câte conțin opinii.

Fiecare grup a comunicat, pe rând, următoarele:

Cetățeanul: 1. ***dacă i-a fost greu să-şi expună problema*****:** au intrat uşor în rolul cetățeanului, nu le-a fost greu să-şi expună problema şi nici să adopte atitudinea potrivită (politicos, comunicativ, serios, supărat, dezorientat, nervos, puțin agresiv în urme întrebărilor puse de polițist, nerăbdător să I se resolve problema)

2. ***dacă a simțit că mesajul lui a fost recepționat corect*** – în majoritatea cazurilor mesajul a fost recepționat corect, însă polițistul nu a comunicat acest lucru

(nu a oferit feed-back), iar la nivelul comunicării nonverbale, cetăţeanul s-a confruntat cu următoarele trei situaţii:

a) s-a simţit înţeles, securizat (a avut sentimentul că poliţistul „va face tot posibilul ca în scurt timp să găsească vinovatul” deoarece poliţistul a fost calm, participativ, implicat (grupul 3);

b) s-a simţit neînţeles datorită unui poliţist începător, care se confruntă cu o situaţie nouă şi are o capacitate scăzută de adaptare şi manifestă o „uşoară tendinţă de neîncredere în cele relatate de cetăţean” (grupul 2);

c) s-a simţit neajutorat datorită unui poliţist arogant, nepoliticos, indiferent la problema prezentată, neinteresat în rezolvarea acesteia (grupul 1);

Poliţistul:

1. *care moment a fost dificil:*

– intrarea în rol nu a fost dificilă;

– în timpul comunicării (a fost atent la început când a strâns informaţiile cu privire la fapte; a reuşit să înţeleagă mesajul);

– <u>la sfârşit</u>: când trebuie să găsească soluţia şi să dea un feed-back, comunicându-i cetăţeanului că l-a înţeles.

2. *în ce anume a constat dificultatea*: în găsirea soluţiei; în decodificarea atitudinii cetăţeanului (diferenţa între cognitiv şi emoţional); în comunicarea soluţiei; în acceptarea posibilităţii refuzului din partea cetăţeanului privind soluţia propusă.

3. *când simte nevoia să intervină în comunicare şi de ce*: simte nevoia de a interveni când cetăţeanul se nelinişteşte, devine agitat, pentru a-l calma.

4. *care a fost raţionamentul pentru găsirea soluţiei*: şi-au dat seama că în privinţa găsirii soluţiei au dificultăţi datorate necunoaşterii procedurale, iar soluţiile propuse sunt necorespunzătoare situaţiei şi rolului în care se află.

5. ce *a simţit când o persoană i s-a adresat cu o problemă* : milă; dorinţa de a ajuta; teamă de a nu găsi soluţia potrivită în timp util; înţelegere pentru cel din faţa lui (la început); s-a enervat / iritat că nu îi sunt acceptate soluţiile „oferite”; s-a enervat când cetăţeanul a venit cu propriile soluţii; nevoia de a-şi „face datoria” şi de „a fi în folosul cetăţeanului”.

Observatorii:

1. *ce observaţii au făcut:* au reuşit să observe poliţistul şi cetăţeanul atât din punct de vedere al comunicării verbale cât şi nonverbale.

2. *dacă a avut dificultăţi:* nu au întâmpinat greutăţi în a observa, însă la un moment dat au empatizat cu poliţistul când acesta era pus în dificultate de tirul întrebărilor cetăţeanului, sau când trebuia să facă faţă agresivităţii „certăreţului DOMN CETĂŢEAN”.

Concluzii:

Comunicarea s-a realizat pe două paliere: <u>cognitiv</u> şi <u>emoţional</u>. Dacă la început, fiind vorba de fapte şi culegerea de informaţii privind datele problemei, poliţiştii reuşesc să fie calmi, răbdători, pe parcurs şi concomitent cu acestea, intervin în relaţie trăirile afective ale persoanei aflate în nevoie care declanşează şi influenţează propriile nevoi ale poliţistului (nevoia de a ajuta şi cea de a-şi face datoria) transpuse atitudinal şi comportamental prin stări de nelinişte, nerăbdare, neîncredere în forţele proprii, uneori chiar de agresivitate. Suprapunerea palierului emoţional peste cel cognitiv

influențează în proporție foarte mare comunicarea, deformând percepțiile. Astfel, nesiguranța polițistului este percepută de cetățean ca neimplicare, dezinteres față de problema prezentată. Se constată apariția unei stări de teamă care generează tensiune în relație. Polițistul are tendința de a fugi din fața problemei, ,, devenind nerăbdător şi încercând să scape mai repede de „ cetățean.

Necunoaşterea atribuțiilor, a unor norme procedurale / reguli de intervenție, duce la afişarea unei atitudini percepută ca lipsă de receptivitate şi înțelegere, generând o stare de agresivitate manifestă din partea cetățeanului. Acesta se aşteaptă să găsească, pe lângă soluția la problema cu care se confruntă, cel puțin o atitudine de bun simț, solicitudine şi respect. În fapt, polițistul devine tributar propiilor nevoi, nefiind capabil să depisteze nevoile reale ale persoanei cu care relaționează. Acest lucru influențează obiectivitatea în găsirea unor soluții adecvate. Are dificultăți în adaptarea la situație prin incapacitatea de a o gestiona la nivel emoțional.

Exercițiul a pus în evidență faptul că nu sunt pregătiți din punct de vedere emoțional să facă față situațiilor. Testul a relevat acest lucru prin numărul mare de greşeli înregistrate la a doua completare la aceleeaşi întrebări.

Pornind de la dificultățile sesizate în timpul exercițiului : în găsirea soluției; în decodificarea atitudinii cetățeanului (diferența între cognitiv şi emoțional); în comunicarea soluției; în acceptarea posibilității refuzului din partea cetățeanului privind soluția propusă; în incapacitatea de a oferi un feed-back, comunicându-i cetățeanului că l-a înțeles ; în cunoaşterea şi asumarea rolului; a fost propus următorul **exercițiu:**

OGEN

Scop: formarea abilității de a diferenția şi a depista nevoia reală a interlocutorului de observațiile, impresiile personale,de a diferenția între cognitiv şi emoțional; exersarea modului de a exprima emoțiile şi nevoile.

Lucru în triadă:

– o persoană expune o problemă care îl preocupă în momentul respectiv conform formulei OGEN (observații, gânduri, emoții, nevoi);

– altă persoană îl ascultă şi este atent la modul în care face acest lucru: pune întrebări clarificatoare, acceptă ceea ce i se comunică (ascultare empatică) sau este critic, are tendința de a judeca problema conform propriilor opinii, prejudecăți (ascultare critică);

– altă persoană este observator si notează comportamentul nonverbal al celor doi.

Timp de lucru 15 minute.

Discuții pe grupuri de lucru.

Bibliografie

1. Adrian Nuță, **Abilități de comunicare**, Editura SPER, colecția Caiete Experiențiale, 2004, 127 de pagini
2. Cătălin Nedelcea, Paula Dumitru, **Optimizarea comportamentului profesional, între educație şi psihoterapie**, Editura SPER, colecția Caiete Experiențiale, 1999, 150 pagini
3. Conf. univ. dr. Carmen Mecu, material **Laborator de comunicare – abilitare în cadrul cursurilor postuniversitare de Evaluare şi Consiliere psihologică Experiențială a copilului, cuplului şi familiei**

Fişă de lucru

Cerință: Vă rugăm să citiți cu atenție textul următor şi afirmațiile ce îi urmează. Notați în dreptul fiecărei afirmații ce considerați că reprezintă aceasta – fapt (**F**) sau opinie (**O**).

Timp de lucru: 5 minute

Un profesor apreciat de studenți a terminat de pregătit subiectele pentru un examen final şi stinge lumina în biroul sau. Un individ înalt şi bine legat, cu ochelari fumurii, apare exact atunci şi cere chestionarul examenului. Profesorul deschide un sertar. După ce sertarul a fost golit, individul o ia la fuga şi dispare la capătul coridorului.Decanul a fost înştiințat.

1. Hoțul era înalt şi bine legat, el purta ochelari fumurii. □□
2. Profesorul stinge lumina. □□
3. Un individ de talie mare cere chestionarul examenului. □□
4. Cineva era interesat de chestionarul examenului. □□
5. Profesorul este interesat de chestionarul examenului. □□
6. Un individ înalt şi bine clădit, purtând ochelari fumurii, apare după ce profesorul a stins lumina în biroul său. □□
7. Profesoru1 este cel care deschide un sertar. □□
8. Profesorul aleargă şi dispare la capătul coridorului.□□
9. Sertarul nu a fost deschis cu adevărat niciodată. □□
10. În relatare sunt menționate 3 persoane. □□

ASPECTE ALE COMUNICĂRII ÎN PSIHOTERAPIA CENTRATĂ PE PERSOANĂ

Petru-Mădălin Constantinescu[*]

Lucrarea de față încearcă să surprindă aspectele comunicării în terapia centrată pe persoană atât în ceea ce priveşte relația terapeut-client, cât şi client-terapeut. Lucrarea continuă cu evidențierea punctelor principale ale unei lucrări importante pe probleme de comunicare a lui Carl Rogers. Concluzia finală este că cunoaşterea şi aplicarea principilor de comunicare evidențiate este importantă în mai multe domenii, inclusiv consilierea psihologică şi educațională. Lucrarea cuprinde şi o anexă cu o scurtă prezentare a unui caz care se doreşte a fi o exemplificare a modului cum consilierea psihologică şi psihoterapia ce foloseşte principiile rogersiene descrise în lucrare poate avea efecte pozitive.

Ceea ce acum se numeşte abordarea centrată pe persoană, a cărui fondator şi autor este Carl Ransom Rogers (1902-1987), a avut o istorie şi o devenire proprie, având rădăcini în experiența de viață a lui Rogers, trecând prin patru etape distincte (Sommers-Flanagan & Sommers-Flanagan, 2004), pornind de la consilierea nondirectivă şi ajungând la terapia centrată pe client şi apoi succesiv la devenirea personală(becoming a person) şi în final la aspecte ale problemelor mondiale. Etapele ulterioare ale dezvoltării psihoterapiei centrate pe persoană includ şi revelațiile anterioare cum ar fi nondirectivismul – faptul că persoana, clientul este cel care conduce de fapt desfăşurarea terapiei (de ex. Rogers, 1946), terapeutul comportându-se radical diferit de alte abordări(de ex. psihanaliza) unde terapeutul face interpretări ale ceea ce pacientul îi comunică atribuindu-şi calitatea de expert în problemele sale (Schmid,1999). În teoria terapiei centrate pe persoană sunt stipulate ca necesare anumite condiții pentru apariția unei schimbări constructive de personalitate şi deci o vindecare sau ameliorare a problemelor psihice. Aceste condiții exprimate de Rogers (1956, 1992 pag. 828) sunt:

1. două persoane sunt în contact psihologic
2. prima, pe care o vom numi clientul, este intr-o stare de incongruență, fiind vulnerabilă sau anxioasă
3. a doua persoană pe care o vom numi terapeutul, este congruent sau integrat în relație

---

[*] Psiholog, Cabinet particular

4. terapeutul trăieşte aceptarea necondiționată şi neutralitatea binevoitoare față de client

5. terapeutul trăieşte o înțelegere empatică a cadrului de referință internă (lumea interioară proprie) a clientului şi se străduieşte sa comunice această trăire clientului

6. comunicarea către client a înțelegerii empatice şi a acceptării necondiționate şi neutralității binevoitoare este realizată într-un minim grad

Astfel, esența concepției lui Rogers este că „terapia centrată pe persoană necesită ca terapeutul să comunice clientului congruența, acceptarea necondiționată, neutralitatea binevoitoare şi înțelegerea empatică" (Sommers-Flanagan & Sommers-Flanagan, 2004 pag. 183). Accentul cade aşa dar pe comunicarea pe care terapeutul o face de multe ori non verbal către pacient. Trebuie însă să definim ce înțelege Rogers prin conceptele de congruența, acceptarea necondiționată, neutralitatea binevoitoare, şi înțelegerea empatică.

Congruența (sau autenticitatea) presupune conform lui Rogers (1961) ca terapeutul să fie ceea ce este, să fie autentic în relația cu clientul, şi fără o fațadă, fiind conştient de sentimentele şi atitudinile sale şi din nou, *să le comunice dacă le consideră potrivite*. De fapt, Rogers (1995) afirmă că din proprie experiență a descoperit că nu foloseşte la nimic ca în relațiile sale să fie ceva ce nu este.

Aceptarea necondiționată şi neutralitatea binevoitoare înseamnă pentru Rogers (1961 pag. 59) „trăirea unei atitudini calde, pozitive şi aceptante față de client" ,astfel că, terapeutul îl prețuieşte pe client într-un mod neevaluativ, neposesiv, fără să-l aprecieze pozitiv numai dacă arată un anume comportament dezirabil ci necondiționat. Acceptarea necondiționată a celuilalt are însă ca precondiție acceptarea de sine (Rogers, 1995)

***Empatia* este conform lui Rogers (1992 pag .830) „a simți lumea privată a clientului ca şi cum ar fi propria ta lume, dar fără a pierde calitatea ca şi cum".Cu alte cuvinte „a vedea situația cu ochii celuilalt“ (Abric, 2002 pag. 53). Acest lucru se realizează cu condiția de a lăsa deoparte propriile opinii şi valori personale, pentru a intra cu adevărat în lumea celuilalt fără prejudecăți (Rogers, 1975). În ceea ce priveşte comunicarea, Rogers (1975) recomandă să te consulți din când în când cu clientul dacă ai înțeles bine şi sa te ghidezi în continuare după răspunsurile sale.**

Cu toate că comunicarea acestor patru trăiri, sentimente, atitudini, capacități, pe care Tudose (2003) le numeşte „calități terpeutice esențiale" (incluzându-le în capitolul ce tratează aspecte ale comunicării cu pacientul) pare simplă este de fapt foarte greu de realizat. Rogers (1967a) afirmă chiar că terapeuții(centrați pe persoană) ar trebui selectați dintre aceia care posedă deja în relațiile de zi cu zi aceste atitudini sau calități. Abric (2002) atrage atenția asupra faptului că atitudinea non-directivă şi ascultarea coprehensivă nu este similară cu pasivitatea sau stilul laisser-faire, rolul terapeutului fiind unul activ, verbal şi non verbal.

Rogers (1967a) rezumă rezultatul unor cercetări empirice care arată că schimbarea în bine, modificarea de personalitate este dependentă de receptarea de către client a acestor trăiri sau calități descrise mai sus la terapeut sau consilier, cu alte cuvinte, cu cât comunicarea acestora este mai eficientă cu atât starea clientului se modifică în bine.

Până acum am văzut aspecte teoretice care țin de realizarea terapiei centrate pe persoană, însă ce se întâmplă practic şi cum simte clientul în situația nondirectivă este descris foarte interesant de Malamud (1948) într-o lucrare cu titlu sugestiv (*Consilierul spune M-hm*) care reproduce afirmațiile unui client ce a beneficiat de pe urma psihoterapiei centrate pe client :

„Nu era deloc ce mă aşteptam, el mă asculta doar şi spunea M-hm o mare parte din timp, nu mi-a dat nici-un sfat sau ceva de acest gen şi totuşi simt că m-a ajutat foarte mult. Era aproape ca şi cum aş fi vorbit cu mine, dar cu cineva care asculta şi încerca să mă înțeleagă (…) m-a ajutat să văd lucrurile într-o nouă lumină" (Malamud, 1948 pag. 145). Această relatare surprinde oarecum esența comunicării client-terapeut în terapia centrată pe persoană, şi anume, terapeutul îl lasă pe client să comunice cea mai mare parte a timpului. Terapeutul ascultă cu atenție. Intervențiile sale sunt minime, mărginindu-se la remarci de genul „da", „înțeleg", „mhmm" care arată acceptarea, sau la reformulări a ceea ce spune clientul pentru a clarifica sentimentele exprimate şi pentru a-l face pe client să să-şi caute propriile răspunsuri la propriile probleme. (Abric, 2002) Din când în când terapeutul reflectă înapoi clientului ceea ce a spus el, câteodată adăugând şi reformularea sentimentului clientului(Abric, 2002) pentru a-l ajuta în conştientizare şi pentru a creea climatul psihosocial necesar tranformării în bine, prin acțiunea tendinței de auto-actualizare a potențialului uman, concept al psihologiei umaniste care reprezintă un concept central la Rogers. (de ex. Rogers, 1961)

Tot din teoria psihoterapiei centrate pe persoană dar cu aplicabilitate în viața de zi cu zi a oamenilor vine capitolul Tratând insucesele în comunicare (Dealing with Breakdowns in Communication) (Rogers, 1961) fiind de fapt o reluare a lucrării din 1951 Communicarea:Blocarea sa şi facilitarea sa (Communication: Its Blocking and Its Facilitation) reeditată şi ca Bariere şi deschideri către comunicare(Barriers and Gateways to Communication) (Rogers & Roethlisberger, 1952, 1988, 2000). În această lucrare Carl Rogers(1961, pag. 531) afirmă că „*întreaga sarcină a psihoterapiei este sarcina de trata eşecul comunicării*" deoarece oamenii cu probleme, clienții, cei care au nevoie de ajutor, au comunicarea cu sine înşişi distrusă şi aceasta are ca rezultat deteriorarea comunicării cu ceilalți. Ce înseamnă însă la Carl Rogers comunicarea cu sine însuşi? Comunicarea internă, înăuntru persoanei, comunicarea cu sine însuşi înseamna a ştii să te asculți cu adevărat, să conştientizezi sentimentele din tine fără să le negi sau refulezi (Rogers, 1961), să conştientizezi care sunt adevăratele tale valori, cele care te definesc şi nu cele pe care le-ai cules doar pentru că ai fost recompensat (Rogers, 1967b) ba chiar să-ți asculți propriul tău corp realizând adevăratele sale nevoi şi eventuale dereglări (Rogers, 1977). La individul cu probleme psihice această comunicare internă, la nivelul conştiinței fiind distrusă există ca efect o distorsiune felului cum individul se autocomunică altora astfel că el suferă dublu : în sine şi în relațiile sale interpersonale. Aceasta însă se poate remedia câteodată cu ajutorul psihoterapiei care restabileşte comunicarea cu sine având ca efect faptul că comunicarea cu ceilalți se îmbunătăţeşte considerabil. Rogers (1961, pag. 535) afirmă că „o comunicare bună, o comunicare liberă, înăuntru omului sau între oameni, este întotdeauna terapeutică".

Până acum am vorbit de importanța comunicării cu referire la psihoterapie şi la oamenii care suferă însă Carl Rogers în lucrarea citată mai sus (Rogers, 1961) vine cu

idei despre comunicare care depăşesc cadrul psihoterapiei şi psihopatologiei, având aplicabilitate mai largă. În primul rând Rogers identifică o barieră majoră a comunicării interpersonale care este tendința noastră, naturală de altfel, de *a evalua*, a judeca ceea ce celălalt om sau grup exprimă. Adesea când ascultăm ne surprindem evaluând, aprobând sau dezaprobând ceea ce celălalt tocmai a spus. Evaluarea se face bineînțeles în cadrul propriu de referință. Această evaluare este accentuată mai ales în situațiile când sunt implicate sentimente şi emoții.

Plecând, după cum am mai afirmat anterior, de la practica psihoterapiei centrate pe persoană Carl Rogers, ne sugerează un mod de a depăşi această barieră, prin evitarea evaluărilor şi ascultarea atentă pentru a înțelege cu-adevărat, aceasta însemnând „să percepi idea sau atitudinea exprimată în punctul de vedere al celuilalt, să simți cum îi apare lui, să-ți însuşeşti cadrul său de referință, cu privire la lucrul despre care vorbeşte" (pag. 535). Acest mod de relaționa produce modificări în personalitate în psihoterapia centrată pe persoană, îmbunătățind relațiile oamenilor şi comunicarea. Aceasta înseamnă de fapt înțelegerea empatică despre care am vorbit mai sus. Rogers ne sugerează un experiment interesant pe care l-am putea face pentru a testa calitatea înțelegerii noastre şi pentru a îmbunătăţii practic comunicarea, şi anume, „ca *într-o dispută oarecare înainte de vorbi, să reformulezi ideile şi sentimentele pe care le-a afirmat intercutorul sau le-au afirmat interlocutorii anteriori cu asemenea precizie încât acel antevorbitor să fie satisfăcut" (pag. 535).* Aceasta înseamnă de fapt „să-ți însuşeşti cadrul său de referință al celuilalt, să-i înțelegi atât de bine gândurile şi sentimentele încât să i le poți rezuma" (Rogers, 1961 pag. 535). Astfel comunicarea se va îmbunătăți considerabil.

Rogers afirmă că pentru a face acest lucru îți trebuie mult curaj deoarece relaționând cu ceilalți în acest fel există un risc ca şi tu să te schimbi, lucru de care se tem mulți oameni, astfel că aceştia cad în capcana evaluării.

Un al doilea obstacol în calea realizării unei comunicări eficiente sunt emoțiile puternice care, ne fac ca însuşirea cadrului de referință a celorlalți să fie dificil, astfel că se poate apela la un terț care să stabilească comunicarea între părți ascultând cu atenție fiecare persoană în parte.

Rogers concluzionează că printr-o abordare empatică ca cea prezentată mai sus „comunicarea se îmbunătățeşte, există o mai mare acceptare între oameni, şi o adoptare a unor atitudini mult mai pozitive şi care facilitează rezolvarea problemelor". (pag. 536)

Rogers (1984) reia tema comunicării ce vine din abordarea centrată pe persoană şi afirmă chiar că multe dintre problemele de nivel mondial din lume ar putea să-şi găsească o rezolvare mai bună printr-o relaționare potrivită, şi o comunicare eficientă.

Mica lucrare a lui Rogers (1951) pe problema comunicării, reeditată de nenumărate ori, cum am amintit, a avut un ecou puternic în lumea ştiințifică, anumiți autori (Brent, 1996; Hairston, 1976) vorbind chiar de o retorică rogersiană, dezvoltată pe principiile amintite de Carl Rogers, ca o alterantivă la retorica tradițională cu rădăcini chiar antichitate la Aristotel.

Cunoaşterea şi implicit aplicarea acestor noțiuni despre comunicare, care vin din practica şi teoria abordării psihoterapiei centrate pe persoană este importantă din punctul nostru de vedere nu numai pentru cei care practică psihoterapia sau

consilierea centrată pe persoană, în viața cotidiană cât şi pentru orice act de ajutor psihologic uman care implică o relaționare şi o comunicare, lucru care se regăseşte pe deplin în consilierea psihologică şi educațională indiferent de paradigma sub care se lucrează. Abric (2002) consideră că interviul non-directiv, derivat din principiile abordării centrate pe persoană, poate fi aplicat în plus şi în psihologia comercială, cunoaşterea opiniei publice şi formarea terapeutului pentru ascultare.

Bibliografie

1. Abric, J.-C., (2002), **Psihologia comunicării. Teorii şi metode**, Editura Polirom, Iaşi;
2. Brent, D. (1996) **Rogerian Rhetoric: An Alternative to Traditional Rhetoric.** In Argument Revisited, Argument Redefined: Negotiating Meaning in the Composition Classroom*.* ed. Barabara Emmel, Paula Resch, and Beborah Tenny. Sage. pp. 73-96
3. Hairston, M. (1976) „**Carl Roger's Alternative to Traditional Rhetoric**". *College Composition and Communication.* 27 373-377.
4. Malamud, D., (1948) **The Counselor Says „M-hm**" *The Scientific Monthly,* 2, pp. 145-148.
5. Rogers, C.R. (1946), **Significant aspects of Client-Centered Therapy**. *American Psychologist,* 1,. pp. 415–22. Disponibilă on-line la http://psychclassics.yorku.ca/Rogers/therapy.htm
6. Rogers, Carl R., and F.J. Roethlisberger. (1952) „**Barriers and Gateways to Communication**", *Harvard Business Review* 28-34. Also published in *Harvard Business Review* (1988): 19-25.
7. Rogers, C.R. (1961), **On becoming a person**. Boston: Houghton Mifflin.
8. Rogers, C. R. (1967 a). **The interpersonal relationship: the core of guidance**. In C. R. Rogers & B. Stevens (Eds.), *Person to person: the problem of being human; a new trend in psychology* (pp. 89-103). Walnut Creek, Calif. Real People Press.
9. Rogers, C. R. (1967 b), **Toward a modern approach to values: the valuing process in the mature person**. In C. R. Rogers & B. Stevens (Eds.), *Person to person: the problem of being human; a new trend in psychology* (pp. 13-28). Walnut Creek, Calif.: Real People Press.
10. Rogers, C.R. (1975), **Empathic: An Unappreciated way of being**. *Counseling Psychologist*, 5, 2-10.
11. Rogers(1977) Being yourself (Audio Cassette) Jeffrey Norton Pub Rogers, C.R. (1992), **The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change**. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 60, 827 - 832.
12. Rogers, C. R. (1995), **What Understanding and Acceptance Mean to Me**. In *Journal of Humanistic Psychology*, Sage Periodicals Press, 35 (4)
13. Schmid, P. F. (1999), **Personzentrierte Psychotherapie**, in: Slunecko, Thomas / Sonneck, Gernot (Hg.), In *Einführung in die Psychotherapie*, Wien (UTB – Facultas) 168-211 diponibilă pe Internet la adresa http://www.pfs-online.at/papers/paper-slun.htm
14. Sommers-Flanagan, J. & Sommers-Flanagan, R. (2004). **Counseling and Psychotherapy theories in context and practice: Skills, strategies, and techniques.** Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons, Inc
15. Tudose,F.(2003) **Fundamente în psihologia medicală. Psihologie clinică şi medicală în practica psihologului**, Bucureşti: *Editura Fundației România de Mâine*

Scurtă prezentare de caz*

Clientul pe care o să-l numim F., a fost trimis în centrul nostru datorită situației familiale problematice-mama sora şi fratele plecați la muncă în strainătate şi care astfel nu-l puteau supraveghea – fiind adus de o vecină. F. are diagnosticul de *Tulburare de personalitate de tip paranoid* şi cu o tentativă de sinucidere în trecut.

Când a venit în centrul nostru, F. era suspicios şi evitant atribuindu-le altor pacienți motivații răuvoitoare fiind neîncrezător în mai toată lumea. A fost chemat la şedințe de consiliere şi psihoterapie la care manifesta aspecte ca cele descrise mai sus. Şedințele de psihoterapie aveau o durată foarte scurtă (10-20 min) datorită faptului că F. evita să se dezvăluie şi declară că nu are mai mult de spus. Am început să lucrez cu F. încercând să fac abstracție totală de diagnostic aşa cum recomanda Carl Rogers astfel că am evitat pe cât posibil orice evaluare a comportamentului şi o confirmare sau infirmare a diagnosticului. Totodată am încercat să comunic ceea ce trăiam în timpul şedințelor de psihoterapie: congruența, acceptarea necondiționată, neutralitatea binevoitoare şi empatia, fiind cât se poate de nondirectiv chiar în momentele când practic F. tăcea minute în şir. Rareori la început am adăugat reformularea a ceea ce el spune precum şi reformularea sentimentului şi reflectarea acestuia către el. Treptat după 10 şedințe atitudinea lui F. a început să se modifice astfel: venea din proprie inițiativă la şedințele de consiliere (deşi nu regulat), a început să fie mai încrezător şi să se autodezvăluie astfel că defensele au început să se reducă, expresia nonverbală a satisfacției se putea citi din ce în ce mai des pe fața sa, şedințele de psihoterapie au în ceput să devină din ce în ce mai lungi (până la aproximativ 45 min). În plus, F. a început să capete încredere în anumiți pacienți „facându-şi prieteni“. Ceea ce credem că este cel mai important este faptul că comunicarea s-a modificat considerabil în sensul exprimării de sine şi credem noi şi comunicarea cu sine însuşi. Acum după aproximativ 1 an de la începerea şedințelor de psihoterapie, beneficiarul nu mai prezintă de loc suspiciozitate față de ceilalți inclusiv față de psihoterapeut pe care îl consideră ca pe un confident intim. Totuşi o singură excepție există, încă îi atribuie motivații răuvoitoare vecinei care l-a adus în centru afirmând că „avea pică pe familia mea şi a vrut să-mi facă rău” deşi nici această atitudine nu este la fel de puternică ca la început atunci când de fapt nici măcar nu avea încredere totală să facă asemenea afirmații. Un alt aspect important este că F. a început să vorbească din ce în ce mai liber despre tentativa de sinucidere afirmând că o regretă şi că nu ar mai face aşa ceva în viitor şi că motivația pentru care a făcut-o este că îi era frică să nu fie încorporat.

Dorim să concluzionăm că în cazul lui F. datorită relației speciale terapeutice pe care credem că am creat-o i-a facilitat tendința de autoactualizare şi creşterea (growth) psihologică care era oarecum stagnantă, lucru care confirmă optimismul pe care Rogers îl avea vizavi de capacitatea clientului de ameliorare şi vindecare a problemelor psihice, date fiind condițiile necesare

ABORDAREA ÎN CADRUL PROCESUAL A COPILULUI VICTIMA INFRACȚIUNILOR SEXUALE

Daniela Livia Doltu★
Ani Maria Gherghel★★

Copilul devine pentru cel care încearcă să-l intervieveze în cadrul procesual un partener extrem de dificil de discuție, iar polițistul trebuie să încerce, prin modalitatea de abordare, să şi-l apropie pentru a nu agrava în mod inutil, în conştientul sau subconştientul copilului, trauma pe care acesta a suferit-o. Pornind de la acest aspect lucrarea îşi propune să creioneze psihologia minorului victimă a agresiunilor sexuale precum şi modalitățile de abordare psihologică a acestuia în cursul urmăririi penale.

Preambul

Prin chiar natura lor, copiii sunt deosebit de vulnerabili, ca victime a infracțiunilor, ei sunt mai mici şi mai slabi fizic, mai puțin dezvoltați intelectual şi emoțional, mai naivi. Dacă sunt victimizați, ei sunt mai puțin capabili să-şi articuleze experiențele şi sentimentele în „limbajul puterii", mai puțin capabili să se apere singuri şi, în general, depind de adulții care constituie cercul lor de familie şi prieteni.

Copilul victimizat, ca sursă de informație pentru autoritățile judiciare, este extrem de greu de tratat. În general, mărturiile copiilor nu pot fi considerate ca veridice decât în limite foarte restrânse.

Din punct de vedere criminalistic, „abordarea părților sub aspectul intervievării lor trebuie să țină seama de caracteristicile fiziologice, psihice şi fizice, dar mai ales de cele procesuale. Astfel, persoana care a suferit urmările unei fapte ce reprezintă o infracțiune are tendința naturală, subiectivă, de a exagera, uneori până la extreme, activitatea infracțională căreia i-a căzut victimă." (C. Păun, 1995) Această tendință se manifestă o dată în plus la victimele minore.

Copilul victimizat, în general, ascunde (de frică sau de ruşine), distorsionează sau, din dorința de răzbunare, agravează şi amplifică faptele spre a primi ocrotire. Prin forțele sale fizice reduse, prin teama lui, conştientă sau nu, de adulții ce-1 pot vătăma, el devine anxios iar sentimentul său de inferioritate îl paralizează în asemenea manieră încât nici nu încearcă să se apere de agresor.

★ Psiholog I.P.J. Iaşi
★★ Psiholog I.P.J. Iaşi

Pe parcursul lucrării vom face referire la cazul unei fetițe I.C., în vărstă de 7 ani, victima unui viol. Fetița, elevă în clasa I la o şcoală de masă din municipiul Iaşi a fost acostată de agresor ziua, la ora 15, în apropierea locuinței. Deşi agresorul nu făcea parte din cercul de cunoscuți ai fetiței, aceasta îl însoțeşte fără să fie constrânsă în vreun fel într-un bloc turn şi este agresată în casa liftului. Dificultățile întâmpinate pe parcursul desfăşurării cercetărilor în ceea ce priveşte audierea victimei, acuratețea declarațiilor acesteia, lucrul cu familia victimei ilustrează perfect problematica psihologică ce apare în cazurile de infracțiuni sexuale comise asupra minorilor.

1. Psihologia minorului victimă a unei agresini sexuale

„Dezvoltarea psihicului ființei umane este condiționată şi de vârsta sa, astfel că nu ar trebui să se vorbească de psihologia minorului, adică a persoanei care nu a împlinit vârsta de 18 ani, în general, ci ar trebui să se aibă în vedere raportarea la diverse perioade, cunoscute fiind desigur, diferențele de dezvoltarea fizică, psihică, intelectuală etc, existente între un minor de 4-5 ani şi un altul de 17 ani” (T. Butoi, 2006). Deci, anchetatorul va trebui să se comporte față de minori şi să le aprecieze declarațiile ținând seama de toți factorii care influențează psihicul lor şi, în special, de vârsta pe care o au. Cu cât minorul va avea o vârstă mai apropiată de vârsta majoratului, cu atât vor fi mai mici deosebirile datorate acestor particularități şi invers.

În cazul în care se reclamă un abuz sexual asupra unui minor se fac o serie de investigații menite a confirma sau infirma acest lucru. De cele mai multe ori copilul este prezentat unui medic care va examina, din punct de vedere fizic, diferite zone ale corpului stabilind dacă şi în ce mod persoana a fost agresată.

Ca aspect clinic la copilul abuzat sexual pot apare următoarele simptome: înroşirea sau lezarea orificiului anal sau vaginal – „reflexul dilatării” (în cazul contactului anal) sau „numai” vulnerabilitate la bolile cu transmitere sexuala (inclusiv negi genitali, gonoree), tulburările digestive, de somn, panică, agravarea unor boli cu componentă psihică (astmul), tulburările de instinct alimentar. Se pot adauga simptomele vagi, nespecifice, cum sunt cefaleea şi durerile abdominale.

Foarte importante sunt ecourile pe care un abuz sexual le are asupra copiilor. Trăirile emoționale care predomină sunt cele de culpabilitate, responsabilitate tensionantă de păstrare a secretului, frica, pedeapsa, degradarea imaginii de sine, sentiment de murdărire corporală, teama de deteriorarea sexuală şi a reproducerii, ostilitate, furie, depresie, eventual tendințe suicidare. Apar o serie de manifestări comportamentale cum ar fi regresie, ostilitate sau agresiune față de alte persoane, pierderea deprinderilor sociale, letargie, nepăsare față de sine, postura corpului exprimând copleşire, greutate, tendința de confesare (la fete) sau ascunderea cu obstinație a secretului dureros, atitudine protectoare față de părinți (Holdevici Irina, 2006).

În aceste cazuri rolul psihologului este acela de a sprijini copilul şi familia acestuia să depăşească această traumă prin oferirea unor servicii de consiliere şi terapie.

În cazul fetiței I.C. familia, din dorința de a îşi proteja post factum copilul, a îngreunat munca polițiştilor interzicănd de multe ori fetiței de a răspunde la întrebările acestora, considerănd că efortul de evocare a agresiunii îi face rău. De asemenea,

părinții raspundeau uneori în locul fetiței la întrebările anchetatorilor influențând răspunsurile ulterioare ale acesteia.

Nu trebuie neglijată nici etapa evaluării psihologice care, în funcție de situație, poate fi făcută în scopul identificării unei traume asupra copilului sau a evaluării impactului acesteia. Contrar părerii generale este dificil de descoperit un copil abuzat sexual prin intermediul testelor psihologice (Holdevici Irina, 2006). Asupra fiecărui copil, efectele sunt particulare, simptomele depinzând de vârsta lui, de gradul de apropiere relațională față de agentul abuzator, de forța lui, de locul de desfaşurare a evenimentului, de frecvența situațiilor abuzive, precum şi de stadiul în care se află acea traumă, de mecanismele de apărare ce sunt puse în funcțiune.

Daniel Marcelli (2003) prezintă ca principale consecințe ale unui abuz sexual asupra unui copil:

(a) În plan emoțional: introversiune, tulburări emoționale, depresie, autoestimare deficitară.

(b) În plan social: fuga de acasă, eşec şcolar, prostituție, consum de droguri, alcool. Ca adulți pot avea un comportament sexual neadecvat, masturbare compulsivă, dificultăți în alegerea partenerului şi în rolul de părinți (se distanțează față de proprii lor copii pentru că asociază afecțiunea cu contactul fizic).

Pentru că la vârsta mică universul este perceput la modul egocentric, copilul încearcă să-şi explice experiența abuzului, considerând că este singurul vinovat de cele întâmplate.

În cazul lui C.I. primul mecanism de apărare utilizat a fost acela al refulării, astfel încât probele proiective nu arătau, la o primă vedere, prezența unui abuz sexual (care însă fusese certificat de către medicii legişti). Desenele libere pe care le făcea erau în culori pastelate şi prezentau imagini ce aveau conotații pozitive (fluturi, flori, prințese). Psihologul trebuie să fie atent în astfel de cazuri deoarece copilul are tendința să facă desene familiare lui, desene pe care le face în mod curent. Este nevoie de mult tact şi răbdare pentru a putea scoate copilul din această schemă predefinită şi a-l face să se autodezvăluie. Nu trebuie ignorat nici sprijinul care poate veni din partea familiei şi care poate ajuta copilul să se simtă în siguranță. Pe lângă desenele pe care le făcea C.I., neschimbat părea şi comportamentul său în mediul şcolar unde a uimit prin adoptarea unei atitudini jucăuşe, părând învățătoarei şi colegilor neschimbată.

Cu cât vârsta copilului este mai mică, cu atît sunt mai dificil de decelat o serie de aspecte relevante. În psihicul său incomplet dezvoltat, realitatea şi ficțiunea se împletesc, uneori ajungându-se să se confunde în aşa fel încât nu mai pot fi separate. Noțiunile sale sunt vagi, neprecizate, iar lipsa de experiență, gândirea nematurizată şi neînțelegerea justă a lucrurilor şi evenimentelor sunt factori care afectează perceperea, memoria şi redarea evenimentelor.

Deşi minorii sunt în general mai curioşi şi cu un spirit de observație mai dezvoltat decât majorii, totuşi atenția lor se îndreaptă de cele mai multe ori spre lucruri şi amănunte lipsite de importanță, care însă le trezesc interesul, astfel că nu percep ceea ce este important într-o împrejurare, ci percep amănunte care uneori nu sunt utile anchetei.

C.I. putea oferi detalii despre momentul acostării sale de către agresor, însă despre semnalmentele acestuia nu a putut oferi nici o informație care să poată fi luată

în calcul la stabilirea identității lui. Descrierile pe care le făcea agresorului erau contradictorii, iar lipsa martorilor a îngreunat foarte mult procesul de identificare. Finalizarea anchetei a arătat că descrierile copilei nu s-au propiat deloc de realitate. Frapant a fost faptul că agresorul avea o serie de semnalmente care îl puteau individualiza cu uşurință (cum ar fi un tatuaj facial).

Lipsa de experiență, cultura redusă, fac mai dificilă înțelegerea unor anumite evenimente, influențând defavorabil atât perceperea – înțelegându-le greşit – cât şi fixarea lor în memorie. Unele emoții frecvente la copii (frica, groaza etc.), denaturează perceperea unor evenimente care impresionează (amenințări, loviri etc.).

Redarea evenimentelor, pe lângă influența defavorabilă a factorilor arătați este afectată în mare măsură de sugestibililatea şi emotivitatea lor explicabilă în ambianța specifică justiției, de teama de necunoscut, de împrejurarea că minorii trec cu uşurință de la o stare psihică la alta, se irită uşor.

În ceea ce priveşte imposibilitatea minorei de a oferi informații ce ar fi putut servi la creionarea unui portret robot al agresorului aceasta este explicată de fapt prin lipsa unei vizualizări a chipului acestuia datorită fricii resimțite în acele momente. Acest lucru însă nu a fost recunoscut de copilă din cauza dorinței fireşti care apare de a identifica şi prinde persoana care a provocat o traumă, astfel încât aceasta să plătescă pentru ceea ce a făcut.

Aceşti factori influențează declarațiile minorilor, care se conturează astfel în raport cu vârsta, cu gradul de dezvoltare fizică, psihică şi intelectuală, inteligența, capacitatea de percepere, de înțelegere a evenimentelor, de memorare şi de redare, sugestibilitatea, înclinația spre fantezie.

Sunt situații când minorii memorează şi redau exact evenimentele la care au asistat, cu o sinceritate exemplară. În practică s-a constatat că aceste cazuri formează excepția, deci este util a se examina cu multă atenție declarațiilor lor, prin prisma celor arătate mai sus.

I.C manifesta tendința de a fabula, aceasta din cauza faptului că ea credea că se aşteaptă de la persoana ei prezentarea cât mai multor amănunte pe care, deşi nu le-a reținut, le inventează. Acest lucru se întâmpla mai ales atunci când familia sau anchetatorul insistau în a li se prezenta tot ce a văzut sau auzit, punând întrebări repetate asupra unui indiciu sau sugerându-i răspunsul la întrebare.

Dacă minorul este persoana vătămată cu atât mai mult va avea tendința să exagereze cu cât acțiunea dăunătoare se îndreaptă asupra sa, cauzându-i suferință ori o emoție foarte puternică. Se recomandă să fie ascultat în prezența unei persoane în care are încredere şi care îi crează un confort psihic de siguranță, lucru care trebuie să se întâmple obligatoriu în cazul minorului sub 14 ani. Minorul, ca parte vătămată, are vădita tendință de a exagera, de a fabula în aşa fel încât să agraveze cât mai tare situația celui care i-a cauzat vătămarea ori prejudiciul.

În cazul nostru o colaborare bună cu fetița s-a obținut în prezenta naşei de botez a aceteia de care fetița era ataşată şi care îi oferea confortul psihologic necesar. Părinții fetiței, puternic marcați de situație au avut o atitudine ostilă față de anchetatori îngreunănd munca acestora.

2. Problematica psihologică a mărturiei copilului victimă

Mărturia – proces sau act de cunoaştere a realității – depinde de capacitatea fiecărei persoane de a recepta faptele, de a le prelucra în funcție de subiectivismul şi selectivitatea sa psihică, de a le memora, de capacitatea sa de a reține şi memora doar acele elemente necesare şi importante şi, nu în ultimul rând, aptitudinea sa de a le reda (N. Mitrofan, 1992).

Copilul victimă vine în contact cu obiectele şi fenomenele lumii exterioare prin intermediul simțurilor sale, iar acestea acționând asupra organelor de simț dau naştere la senzații şi percepții. Recepția senzorială a unor evenimente este prima etapă a formării mărturiei, fiind un proces psihic de cunoaştere.

Copilul va aprecia mărturia în funcție de existența senzațiilor care pot fi: cutanate (tactile, termice, algice), olfactive şi gustative, de recepția auditivă, senzațiile vizuale. Perceperea timpului, localizarea în timp a infracțiunii, a faptei săvârşite reprezintă o cerință a principiului aflării adevărului.

2.1. Decodificarea evenimentului judiciar. Interpretare. Atribuire de sens

Între momentul perceptiv al mărturiei şi cel al reproducerii în fața organelor judiciare a faptelor percepute, se interpune momentul conservării, al păstrării pentru o anumită perioadă a informațiilor dobândite. Din momentul percepției şi până la reactualizarea lor există un alt moment şi anume decodarea sau prelucrarea informațiilor. Informațiile emise, recepționate integral sau parțial sunt decodate, se structurează logic/semantic, dobândind un sens. Sensul este fixat în cuvânt. Apoi urmează decodarea informațiilor, găsirea şi selectarea cuvântului potrivit. Această etapă este puternic influențată de nivelul cultural al copilului şi al familiei sale. În primul rînd apar erori în interpretarea semnificațiilor evenimentului la care un minor a fost martor sau victimă. Existența unui limbaj sărac în sensuri afectează foarte mult modul în care copilul poate exprima ce i s-a întâmplat.

Minora era foarte conştientă de faptul că „i s-au făcut prostii", dar din cauza faptului că a crescut într-un mediu mai izolat, că nu a beneficiat de educație preventivă în ceea ce priveşte diversele pericole la care poate fi expusă şi limbajul era relativ sărac în sensuri ale cuvintelor (pe care uneori le folosea chiar greşit) comunicarea a fost mult îngreunată.

În prima declarație fetița, crescută în mediu rural până la începerea şcolii, a indicat ca loc al comiterii agresiunii un pod, aşa percepând ea casa liftului.

2.2.Memorarea evenimentului judiciar – Stocarea informației în raport cu dinamica uitării

Mărturia implică trei momente, şi anume: percepția, memoria şi reproducerea**.**

Procesul de memorare cuprinde trei faze: de achiziție (memorare), de reținere, de păstrare, de reactivare, reactualizare şi se caracterizează prin:

• Selectivitate, adică ceea ce o persoană umană memorează mai repede, va fi mai durabil, uitat mai greu, însemnând ca acele evenimente au o anumită semnificație.

• Caracter activ – ilustrează legătura dintre memorie, conținut şi condițiile activităților omului şi mijloacele utilizate pentru realizarea finalității dorite.

• Caracter inteligibil – evidențiază legătura dintre procesele de întipărire, conservare, evocare şi gândire.

Între memorare (întipărire) şi păstrare (conservare) nu va exista o identificare a însuşirilor de a întipări şi conserva faptele percepute care sunt variabile, diferind de la o persoană la alta.

2.3. Redarea – reactualizarea evenimentului judiciar

Reprezintă ultimul moment al formării mărturiei, este momentul în care, cel care a perceput desfăşurarea faptelor compare în fața organelor judiciare în calitate de martor.

În mărturie, modalitatea principală de transmitere a informațiilor, modul comun de obținere a depozițiilor îl constituie reproducerea orală, care în procesul judiciar îmbracă forma relatării (evocării, narării) libere, spontane a faptelor percepute**,** precum şi forma răspunsurilor la întrebările adresate **.**

Reproducerea fidelă a faptelor este condiționată atât de fidelitatea percepției şi a memoriei, dar şi de capacitatea de verbalizare, de modalitatea de exprimare a informațiilor. Momentul reproducerii este puternic marcat de emotivitatea sporită a martorului provocată de mediu, de ambianța în care are loc comunicarea faptelor, ce se va repercuta în mod inhibitor asupra capacității de exprimare. Copilul animat de dorința de a ajuta organul judiciar la soluționarea cauzei, ar fi tentat să atribuie mărturiei sale o imagine supradimensională. (Butoi, T., 2006)

Un alt element perturbator al depozițiilor copilului victimă fie că sunt obținute sub forma relatării libere, fie că sunt sub forma interogatoriului, este sugestia, de această dată venită din partea organului judiciar. Influența ei este puternic resimțită dacă percepția evenimentului a fost lacunară, faptele au fost slab memorate sau martorul este supus unor influențe exterioare. Acesta este unul dintre motivele pentru care este necesară prezența unui psiholog în timpul audierilor.

Reproducerea este influențată de mai mulți factori ca imaginația, gândirea, limbajul, atenția. Ca şi în celelalte etape ale formării mărturiei, unde se pot întâlni diferiți factori perturbatori şi reproducerea este supusă unor asemenea factori printre care se numără eroarea, alte denaturări, distorsiuni datorate situațiilor ce preced momentului comunicării, având ca efect o degradare, o deviere de la forma inițială a informațiilor. Denaturările, deci erorile, cuprind toate posibilitățile umane bazate pe simțuri de a înregistra informațiile. O altă distorsionare este dată de „fenomenul repetiției”.

Cea de-a doua etapă a reactualizării, recunoaşterea reprezintă o modalitate secundară de comunicare a informațiilor. Recunoaşterea este realizată de organele de urmărire penală în cadrul căreia persoanele şi obiectele având o identitate necunoscută sunt înfățişate martorului cu scopul de a le identifica.

2.4.Erorile

Stern (apud T. Butoi, 2002), referindu-se la erorile care apar în mărturie, susține că acestea pot fi de două feluri:

Erorile substanțiale – pot îmbrăca mai multe forme începând de la omisiuni de elemente şi până la negarea categorică a lor. Eroarea omisiunii poate apare în cadrul relatării spontane, iar în cazul interogatoriului vorbim de negare. Erorile substanțiale

apar şi sub aspectul adăugirilor, de regulă de oameni, de fapte, la relatările spontane şi sunt în funcție de fantezia martorului. În cadrul interogatoriului, aceste erori sunt rezultatul sugestiei. În cazul copiilor acest lucru se întâmplă mult mai frecvent şi este chiar mai greu de decelat deoarece aceştia nu pot face o diferență între realitatea obiectivă şi produsul imaginației lor.

Erorile accidentale nu se referă la existența, poziția sau negarea obiectelor sau persoanelor, ci la modificarea în proporții a calităților (culoare, formă), a cantităților şi a relațiilor lor. Procesul psihic al recunoaşterii este supus şi el erorii, atât în ceea ce priveşte recunoaşterea şi identificarea persoanelor care au comis fapta sau care au participat la comiterea ei, cât şi recunoaşterea obiectelor (corpuri delicte) cu care s-a săvârşit fapta.

Neputând să ofere informații care să poată duce la creionarea unui portret robot, minorei i-au fost prezentate fotografii ale unor posibili suspecți pentru a face recunoaşteri. Ideea care a stat la baza acestui lucru a fost aceea de a identifica cel puțin unele trăsături ale agresorului. Rezultatele acestui demers au fost nule: C.I. inițial nu recunoştea nimic ca fiindu-i familiar în acele fotografii, ca mai apoi să afirme că este sigură că acela este suspectul şi acest lucru se întâmpla la fiecare planşă fotografică. Ținând cont de cele prezentate anterior acest lucru era normal să apară deoarece fie fetița nu a privit deloc agresorul, fie l-a privit, dar şi-a concentrat atenția asupra unor detalii irelevante, fie din cauza traumei nu putea reactualiza informația.

Ultimul proces memorial**,** reproducerea este supus şi el unor erori. Reproducerea – constă în verbalizarea orală sau scriptică a unor evenimente care s-au receptat de cele mai multe ori la nivel senzorial.

Relatările copilului pot conține patru feluri de denaturări, şi anume: denaturarea prin adăugare (adaugă ceva realității), prin omisiune, prin substituție şi transformare.

O altă cauză ar putea fi intervalul de timp care se interpune între percepție şi relatare sau apariția unor întrebări sugestive sau acele discuțiice pot interveni între martori. Mărturia de bună-credință poate fi alterată de diverse cauze, printre care se numără şi „unghiul de deviere".

Un alt factor care poate influența şi crea o disfuncționalitate a mărturiei de bună-credință este „efectul de halo". Acest efect poate genera distorsiuni ale percepției reale a evenimentului care reprezintă obiectul mărturiei. Efectul de halo constă în tendința de a extinde un detaliu în mod necritic, neadevărat asupra întregului.

3. Abordarea psihologică în cursul urmăririi penale a a copilului victimă

Dincolo de cadrul procesual referitor la poziția persoanei vătămate, la drepturile şi obligațiile acesteia în procesul penal, investigarea criminalistică este interesată de un alt domeniu care-i fixează direcțiile în ancheta penală. Acesta este reprezentat de declarația părții vătămate ca mijloc de probă prin care se pot clarifica multe fapte şi împrejurări ale cauzei penale. (C. Păun, 1995)

Din cauza erorilor care pot apare, declarațiile minorului parte vătămată vor servi la aflarea adevărului numai în măsura în care sunt coroborate cu alte fapte şi împrejurări ce rezultă din ansamblul probelor existente în cauza penală.

Observațiile clinice au evidențiat faptul că dezvăluirea reprezintă un demers complex şi sinuos care include afirmații, revelații, urmate de negări şi retractări succesive. (I. Holdevici, 2006)

Obținerea unor declarații sincere depinde în mare măsură şi de atmosfera în care are loc contactul psihologic care se stabileşte între anchetator şi persoana minoră audiată, de comportamentul anchetatorului, fără persoane care sa distragă atenția sau să influențeze în mod negativ.

Anchetatorul va avea în vedere vârsta minorului, în primul rând, cu toate că nici acest element nu este în măsură să indice o egală dezvoltare psihică la toți minorii; starea dezvoltării psihice variază în raport cu instruirea şi educația primită, care pot fi mai ridicate la unii şi mai scăzute la alții. De asemenea, anchetatorul stabileşte persoanele care urmează să asiste la audierea minorului. Pe lângă părinți, apreciem că poate asiste la audiere şi o altă persoană de care minorul este legat sufleteşte şi pentru care are respect. Acest fapt este util mai ales în situația în care părinții au o moralitate dubioasă sau au legături ori interese cu părțile.

Este recomandabil ca persoana care asistă la audiere să fie pregătită în prealabil, să cunoască amănuntele cauzei, pentru a putea avea, sub îndrumarea anchetatorului, un rol activ la audiere, în scopul de a-1 determina pe minor să declare adevărul.

Modul în care va fi audiat, întrebările ce i se vor pune, formularea şi ordinea lor sunt de mare importanță pentru obținerea unor declarații sincere, cât mai apropiate de realitate. Se va chibzui cu mare atenție tactica audierii, ținându-se seama de particularitățile minorului audiat. Uneori este util ca anchetatorul să se sfătuiască cu persoana care urmează a asista la audiere şi care, cunoscând mai bine minorul, va putea oferi un ajutor substanțial la stabilirea tacticii ce urmează a se aplica. (Butoi, T., 2006)

De asemenea, se va stabili dacă minorul va fi audiat mai întâi singur, iar apoi în prezența persoanei respective sau invers. Se va ține seama şi de natura cauzei; de cele mai multe ori, la infracțiunile sexuale, minorului îi va fi ruşine să facă declarații în prezența părinților sau a altor persoane.

Stabilirea contactului psihologic – deseori dificil de realizat din cauza neîncrederii, fricii de necunoscut a minorului care nu-şi dă seama de ceea ce va urma, chiar şi atunci când este chemat doar ca martor - este foarte importantă. Prezența şi sfaturile persoanei desemnate să asiste vor uşura însă sarcina polițistului. Acesta va trebui să înlăture tot ceea ce ar putea influența defavorabil pe minor: atmosfera rigidă, tonul autoritar, severitatea, cadrul solemn etc. Pe cât posibil nu se va interveni în expunere, nu se va ajuta minorul să-şi găsească cuvintele, căci îl poate sugestiona; cel care audiază va asculta liniştit, fără a face gesturi din care ar putea rezulta părerea sa. După expunere se va trece la întrebări care vor fi cât mai scurte, clare, precise, în termeni care pot fi înțeleşi cu uşurință de minor şi care vor fi astfel formulate încât să nu sugereze răspunsul, minorul va fi lăsat să răspundă singur.

Când se manifestă tendințe de fantezie, se va căuta a se cere cât mai multe amănunte, se vor pune întrebări de control şi i se vor arăta şi dovezi că nu spune adevărul.

Se va cerceta şi se va afla cauza care îl determină a ascunde adevărul şi care de foarte multe ori este teama de răzbunare a infractorului sau a celor care l-au determinat la aceasta, arătându-i-se că aceasta este nejustificată, iar atunci când apare temeinică, se vor lua măsuri în fapt pentru a-1 feri de răzbunare.

Atunci când sunt unele îndoieli asupra stării psihice a minorului sau asupra dezvoltării sale intelectuale, se poate recurge la serviciile unui medic psihiatru, care să asiste la ascultare sau, eventual, poate să ordone o expertiză medicală.

Este recomandabil să se facă consemnarea declarațiilor minorului la sfârşitul audierii, întrucât dacă aceasta se fac în timpul audierii, minorul văzând că cele declarate sunt scrise, poate avea unele reticențe, temeri, care influențează defavorabil declarațiile pe care le face.

4. Concluzii

Audierea unui minor victimă a unui abuz sexual presupune existența unor abilități şi cunoştințe specifice de psihologia copilului. În cele mai multe cazuri intervenția unui psiholog este deosebit de importantă deoarece acesta poate facilita cooperarea (atât a copilului, cât şi a familiei sale), susținerea afectivă necesară în perioada anchetei, dar îi şi poate orienta pe ceilalți specialişti implicați în acest proces cu privire la decelarea între imaginarul şi realitatea copilului, astfel reducându-se multe din erorile ce pot apare.

Bibliografie

1. Butoi, T. (2006), **Tratat universitar de psihologie judiciara-teorie si practica**, Editura Phobos
2. Holdevici, Irina, Neacşu, V. (2006), **Consiliere psihologică şi psihoterapie în situațiile de criză**, Editura Dual Tech Bucureşti
3. Ionescu, Ş., Jacquet M., Lhote C. (2007), **Mecanismele de apărare. Teorie şi aspecte clinice**, Editura Polirom Iaşi
4. Marcelli, D.(2003), **Tratat de psihopatologia copilului**, Editura Fundației Generația, Bucureşti
5. Mitrofan, N., Zdrenghea, V., Butoi, T., (1992), **Psihologie judiciară**, Casa de Editură şi Presă Şansa S.R.L. Bucureşti
6. Nistoreanu, G, Păun, C. (1995), **Criminologie**, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti

RELAȚIA DINTRE VIOLENȚA DOMESTICĂ ŞI TULBURĂRILE DE PERSONALITATE

Dragomirescu Camelia[*]
Popa Anişoara[**]

Violența domestică depăşeşte limitele unor caracteristici legate de clasă, cultură, rasă, religie, status socio-economic, aparand în aproape 50% din familii. Cele mai frecvente victime sunt femeile şi copiii. Lucrarea prezinta cadrul teoretic, metodele de identificare a relatiilor abusive si isi propune sa gaseasca metode eficiente de relationare cu persoanele abuzate, astfel incat sa fie atins scopul final: imbunatatirea vietii persoanei abuzate.

I. Cadrul teoretic

Problema violenței în familie persista în ultimii ani. Deşi s-au creeat centre de ajutorare a femeilor care cad victime la astfel de „ieşiri”, nu se prea apeleaza la ele. Centrele de Asistență Socială sunt, de asemenea, goale. Exista o anumită tipologie atât a femeilor abuzate cât şi a familiilor din care fac parte. De obicei, aceste abuzuri au loc pe fondul consumului excesiv de alcool de către una sau ambele părți. Mii, chiar sute de mii de femei cad victime anual.

Principalul motiv pentru care nu sunt sesizate organele de ordine e teama de „ochii lumii”. Multe femei se tem de ce va spune lumea. Un alt motiv îl reprezintă familia în sine. Când sunt la mijloc şi copii, e mult mai greu pentru o femeie abuzată să depună plângere. Se gândeşte, în primul rând, că face asta pentru copiii ei. Teama e principalul sentiment ce le guvernează viața.

Căsniciile bazate pe bătaie nu rezistă prea mult. De aici rezultă dereglări de ordin psihic ale victimei şi alte ieşiri din partea agresorului. E foarte greu să le faci pe aceste femei să înteleagă că ele sunt victimele. Ele sunt cele care suferă şi că au tot dreptul din lume la libertate, la fericire. Psihologul e încă un subiect tabu, iar curajul necesar pentru ruperea din acea familie lipseşte. Aceste femei au nevoie de ajutor. Din păcate, intoleranța de care dăm dovadă în nenumărate cazuri, reprezintă un impediment puternic în scoaterea la lumină a acestor brute care îşi maltratează soțiile.

---

[*] Psiholog, Societatea Civila Profesionala de Psihologie Iorga & MENTAL CLAS
[**] Psiholog, Societatea Civila Profesionala de Psihologie Iorga & MENTAL CLAS

Violența domestică de obicei prezintă următoarele caracteristici:

– odată ce violența domestică apare într-o relație ea creşte în intensitate şi frecvență;

– violența şi comportamentul abuziv sunt schimbate cu promisiuni de a se schimba şi acuze din partea abuzatorului;

– pericol în creştere pentru victimă atunci când încearcă să termine relația.

1. Certurile domestice

Trebuie admis că majoritatea relațiilor sunt „tulburate" de conflicte (într-un grad mai mare sau mai mic) care pot fi cauzate (sau înrăutățite) de dificultăți financiare, consumul de droguri sau de alcool, stresul legat de locul de muncă, gelozie, diferențieri în expectațiile pe care cei doi parteneri le au în legătură cu relația, ş.a.m.d. Aceste tipuri de conflicte pot duce la conflicte, dar, oricum, nici unul din parteneri nu devine o victimă sau abuzator pentru că nici unul dintre ei nu are mai multă putere şi control asupra celuilalt.

2. Violența domestică

Violența domestică apare în relațiile în care conflictul e rezultatul unei inegalități continue de putere între parteneri, iar unul din parteneri resimte frica sau este rănit de celălalt partener. Ceea ce reiese pregnant din analize este faptul că dominante sunt violența fizică şi abuzul sexual în cadrul comportamentelor de abuz care întăresc şi mențin sistemul de control şi îi conferă putere.

Violența domestică depăşeşte limitele unor caracteristici legate de clasă, cultură, rasă, religie, status socio-economic, aparand în aproape 50 % din familii. Cele mai frecvente victime sunt femeile şi copiii. Abuzul împotriva unui copil nenăscut, împotriva copilului, sau teama unui abuz împotriva copilului sunt principalele motive pentru care multe femei abuzate se hotărăsc să părăsească un bărbat abuziv.

Abuzul de obicei începe sau ia amploare în timpul sarcinii, punând în pericol atât femeia cât şi copilul. Deşi conflictele sunt normale într-un cuplu, violența domestică nu este normală sau acceptabilă.

II. Relații funcționale vs. relații disfuncționale

Uneori este foarte uşor să identifici relațiile abuzive, alteori abuzul poate lua forme subtile. În general, relațiile abuzive prezintă un dezechilibru la nivelul manifestării puterii în relație, abuzatorul controlând sau încercând să controleze aproape toate aspectele vieții de cuplu ca şi pe cele ale vieții partenerului. Relațiile funcționale presupun împărțirea responsabilităților şi participarea tuturor membrilor care se află în relație (inclusiv copiii) la luarea deciziilor.

1. Caracteristici ale unei relații disfuncționale

1.1. Folosirea intimidărilor

– amenințări cu violența prin aruncarea cu obiecte când este nervos;

– distrugerea sau confiscarea lucrurilor care aparțin partenerei;

– abuzul îndreptat asupra animalelor de casă ca o manifestare a puterii şi controlului în relație;

– tăcere prelungită sau țipete permanente;

– amenințări cu folosirea anumitor arme.

1.2. Folosirea abuzului emoțional

– folosirea unor tehnici astfel încât să diminueze stima de sine a partenerei;

– folosirea unor porecle cu caracter înjositor pentru parteneră;

– reducerea la tăcere a partenerei atunci când aceasta încearcă să spună ceva;

– interogarea partenerei;

– hărțuirea şi intimidarea partenerei;

– controlarea activităților partenerei;

– umilirea partenerei, fie prin atacuri directe, fie prin „glume”;

– determinarea partenerei de a se simți vinovată.

1.3. Folosirea izolării

– controlul asupra a ceea ce face partenera, cu cine se vede sau vorbeşte, ce anume citeşte, unde merge;

– limitarea activităților partenerei în afara casei;

– impunerea partenerei de a rămâne acasă când nu poate fi însoțită de abuzator;

– interzicerea de către partener de a se mai vedea cu prietenii, a mai realiza anumite activități, de a mai avea interacțiuni sociale;

– invocarea geloziei ca scuză pentru comportamentele abuzatoare;

– promisiuni că nu se va mai întâmpla, dar aceasta se întâmplă.

Minimalizarea, negarea şi inversarea responsabilității:

– lovirea partenerei, apoi acuzarea că este vina acesteia;

– negarea că episodul violent a avut loc sau declararea că nu a fost atât de grav;

– afirmarea faptului că dacă partenera nu l-ar fi provocat nu s-ar fi întâmplat nimic.

Folosirea copiilor

– amenințarea că va răpi copiii;

– determinarea partenerei de a se simți vinovată din cauza copiilor;

– folosirea dreptului de vizitare pentru a hărțui partenera.

Folosirea unor „privilegii masculine”

– tratarea partenerei ca o servitoare;

– luarea de către bărbat a tuturor deciziilor importante;

– comportarea ca „stăpânul castelului”;

– bărbatul este cel care desemnează rolurile masculine şi feminine în relație.

Folosirea avantajelor economice

– împiedicarea partenerei de a avea sau de a menține o slujbă;
– determinarea femeii să ceară bani de la abuzator;
– acordarea partenerei numai a unei anumite sume de bani;
– „confiscarea" banilor partenerei;
– împiedicarea partenerei de a avea acces la veniturile familiei.

2. Caracteristicile unei relații funcționale

2.1. Performarea de comportamente neamenințătoare

– comportarea în aşa manieră încât partenerul(a) să se simtă confortabil atunci când face sau spune ceva ;
– ascultarea partenerului(ei) într-o manieră noncritică;
– manifestarea într-o manieră înțelegătoare;
– valorizarea opțiunilor pe care partenerul(a) le oferă pentru anumite probleme ale cuplului.

2.2. Încrederea şi suportul

– susținerea reciprocă a partenerilor în realizarea scopurilor în viață;
– respectarea drepturilor partenerului(ei) de a avea propriile ei sentimente, opinii, prieteni, activități;
– respectul reciproc.

2.3. Corectitudine în relație

– negocierea aspectelor importante în legătură cu relația asupra cărora partenerii au viziuni distincte astfel încât să se ajungă la o variantă avantajoasă pentru ambii parteneri;
– parteneriat economic;
– împărțirea responsabilităților;
– educația copiilor revine amândurora;
– luarea deciziilor se face de către ambii parteneri.

3. Consecințele in plan psihologic ale violenței domestice

3.1. Tulburarile depresive – cadrul general

Fiecare persoană poate experimenta pe parcursul vieții sale stări depresive ce apar ca urmare a pierderilor, frustrărilor, eşecurilor, dezamăgirilor. În timp ce pentru unii depresia este o reacție scurtă, temporară, cu impact redus asupra funcționării, pe alții simptomele sau întregul sindrom depresiv îi poate afecta săptămâni sau chiar luni. Estimările efectuate pe baza cercetărilor aplicative din diferite culturi arată că în orice moment între 9 şi 20% din populația adultă prezintă simptome depresive semnificative şi, dintre aceştia, unii vor avea în cursul vieții cel puțin un episod depresiv definit după criterii clinice precise.

Depresia unipolară este considerată a fi cea mai frecventă şi comună tulburare mintală. Aproximativ unul din cinci adulți (17,7%) va suferi pe parcursul vieții de o depresie majoră. Depresia majoră, distimia şi chiar simptomele depresive

cu o intensitate mai redusă au influențe negative mai pronunțate asupra capacităților de funcționare, comparativ cu diabetul, hipertensiunea, artrita sau bolile pulmonare.

3.2. Cauzele depresiei în rândul femeilor

Naşterea implică o serie de modificări atât în plan fizic (modificări ale nivelurilor hormonilor estrogen şi progesteron) cât şi în plan psiho-social (noul status-rol). Incidența depresiei în rândul femeilor care au suferit de depresie anterior naşterii. Cu toate acestea femeile însărcinate au cea mai mică rată a depresiei.

Problemele medicale (dereglări ale glandei tiroide, factori nutriționali – cum ar fi nivelul scăzut de vitamina B12, anemie).

Medicamente, alcool şi alte droguri – toate medicamentele au efecte secundare şi unele dintre ele pot da simptome depresive; alcoolul poate fi atât o cauză cât şi un simptom al depresiei, ca şi drogurile „de stradă" cum ar fi cocaina.

Afecțiunile de sezon (SAD) – de exemplu cercetările au arătat că reducerea cantității de lumină iarna sau în zile înnorate afectează anumite substanțe de la nivelul creierului care pot conduce la depresie.

Influențe psihosociale (strategii de coping, stresul cotidian, percepția de sine a femeii în societate).

Evenimentele negative de viață (moartea cuiva drag, divorțul, şomajul, sărăcia, violul şi alte forme de abuz sexual).

Relația intimă, căsătoria şi copiii – depresia are o incidență mai mare în rândul femeilor măritate şi mai ales a celor care sunt casnice şi îşi îngrijesc copiii mici.

Stima de sine – multe femei experimentează depresia datorită unui nivel scăzut al stimei de sine, ca urmare a faptului că simt că nu au un rol important în societate sau în propria familie.

Afectarea acestor trebuințe duce la imposibilitatea femeii abuzate de a putea să facă față problemelor din propria viață, respectiv violenței domestice. Deşi fiecare persoană reacționează în mod diferit la violența domestică, autorii grupează cele mai comune reacții în trei grupe:

Reactiile fizice – pot include palpitații, tensiune musculară, nervozitate, probleme cu somnul, tulburări gastro-intestinale, amețeală etc.

Reactiile mentale:

– *schimbări în modul în care femeia gândeşte despre sine* – de exemplu: după un episod violent o femeie care înainte credea despre sine că este puternică şi independentă poate simți acum că nu mai are control asupra propriei vieți, se poate simți vulnerabilă şi incapabilă de a se proteja;

– *schimbări în concepția despre viață* – unele lucruri par a fi de neînțeles pentru femeia abuzată: ea nu îşi poate explica ce s-a întâmplat cu relația sa şi întregul său sistem de credințe după care s-a orientat în viață poate să se prăbuşească;

– „*flash back-uri"* – imagini ale episodului violent continuă să-i revină în minte femeii abuzate, interferând în sens negativ cu activitățile curente ale acesteia;

– *confuzii în legătură cu ceea ce s-a întâmplat* – incertitudinea în legătură cu ceea ce a cauzat violența, apariția „din senin" a actelor violente, intensitatea crescută a episodului pot determina adevărate confuzii în mintea femeii abuzate;

– *hipervigilența* – după un episod violent femeia poate să fie într-o stare de alertă extremă, simpla intrare într-o cameră putând să determine comportamente de felul: urmărirea unde este ieşire, ce persoane sunt în cameră, dacă vreuna dintre ele prezintă risc etc.;

– *disociații* – poate să meargă de la grade mai scăzute (ca de exemplu a avea sentimentul că se află în afara propriului corp) până la grade extrem de severe (a uita evenimente importante care s-au petrecut în ziua respectivă);

Reactiile emotionale:

– *frica puternică, inabilitate de a se simți în siguranță* – o femeie care a experimentat frecvent amenințări fizice sau emoționale şi/sau acte violente, continuă să nu se simtă în siguranță chiar dacă circumstanțele nu sunt de natură amenințătoare;

– *pierderea încrederii în sine şi/sau în ceilalți* – o femeie poate să nu mai aibă încredere în propriile abilități de a gândi şi de a evalua corect o situație, ceea ce o face neîncrezătoare în legătura cu ea însăşi şi, implicit, cu ceilalți;

– *nivel scăzut al stimei de sine, sentimente de ruşine şi ură în legătură cu propria persoană* – femeia abuzată se poate gândi că dacă se găseşte într-o situație de abuz atunci este pentru că o merită, dacă ar fi „mai bună, mai frumoasă, mai inteligentă etc.” atunci cu siguranță toate acestea nu s-ar întâmpla;

– *sentimentul de neajutorare* – după ce a încercat în zadar să nu provoace furia partenerului, o femeie poate simți că orice ar face nu poate să stopeze violența;

– sentimentul de „golire”, de vid interior – după repetate violențe o femeie poate să se simtă „goală pe dinăuntru” ca şi cum nimic din tot ceea ce înainte conta pentru ea acum nu mai contează;

– *incapacitatea de a-şi exprima sentimentele* – o femeie în situație de violență domestică se poate simți copleşită de ceea ce se întâmplă, în imposibilitatea de a-şi controla atât propriile emoții, dar şi propria viață.

III. Designul cercetarii

1. Obiectivele cercetării

Cercetarea efectuată urmăreşte să surprindă caracteristicile specifice femeilor victime ale violențelor în famile. În acest sens ne-am propus următoarele obiective:

1.1. Obiective teoretico-metodologice si psihodiagnostice

– Evidențierea modului în care violenta în familie determină tulburări de personalitate şi elaborarea profilului psihologic al victimelor violențelor;

– Stabilirea relațiilor dintre Eul Real şi Eul Ideal şi stima de sine la femeile victime ale violențelor în familie;

– Evidențierea diferențelor între modul de dobândire a încrederii în sine – a autostimei – la femeile din familii organizate şi cele provenite din familii dezorganizate;

1.2. Obiectivul practic-aplicativ al lucrarii

Acest obiectiv este constituit de eliminarea sau reducerea impactului situațiilor frustrante şi găsirea unor tehnici de adaptare pozitive la evenimentele de viață.

2. Ipotezele cercetării

– Se presupune că există o diferenta semnificativa între gradul de dezorganizare al mediului - climatul familial şi nivelului depresiei persoanelor victime ale violentei in familie;

– Se presupune că există o corelație pozitivă între nivelul scăzut al stimei de sine (asumat şi recunoscut în familie ca problemă determinată de violența suportată) şi nivelul discrepanței între Eul Real şi Eul Ideal;

– Se presupune că există o corelație pozitivă între nivelul violențelor în familie (determinat prin diagnostic şi intensitatea manifestărilor clinice) şi specificul tulburărilor de personalitate;

– Se presupune că există o corelație pozitivă între nivelul violenței în familie şi eficiența adaptării (redată prin oportunitatea rezolvării situațiilor de viață cotidiană şi prin calitatea performanțelor).

Ipotezele ce urmează a fi testate statistic presupun faptul că aceste relații sunt într-o anumită măsură ponderate şi/sau influențate de variabile legate de structura şi calitatea relațiilor intra-familiale între subiecții studiului şi familia de proveniența.

3. Lotul pentru cercetare

Lotul supus cercetării a cuprins un număr total de 60 subiecți, femei, 30 provenite din familii organizate (legal constituite) şi 30 provenite din familii dezorganizate.

Cercetarea a fost făcută la Centrele de zi din orasul Pitesti, la Spitalul Judetean Arges si Spitalul de Pisihiatrie „Sfanta Maria”, Vedea. Subiecții supuşi cercetării ce au fost selectați după criteriul „familie organizată – familie dezorganizată sau absentă”.

Loturile de cercetare sunt omogene din punct de vedere al criteriilor:
– Tip de familie (climat intrafamilial);
– Mediu de proveniență;
– Nivel socio-cultural.

4. Metodologia cercetării

Selecția subiecților după criteriul familiei de proveniență a fost de natură să permită realizarea unei comparații de ansamblu asupra principalelor aspecte avute în vedere, în principal:
– profilul de personalitate;
– nivelul stimei de sine.

S-a urmărit, în final, stabilirea diferențelor existente între cele două tipuri de situații.

A fost folosit un ansamblu de patru instrumente psihodiagnostice traduse si adaptate care a permis investigarea aspectelor avute în vedere.

Menționăm, de asemenea, că nivelul sociocultural al persoanelor investigate nu a uşurat întotdeauna completarea instrumentului de cercetare folosit.

Pentru scopul cercetării şi verificarea ipotezelor de lucru s-au utilizat următoarele tehnici şi probe psihologice:

– *Inventarul de depresie Beck*

Aceasta scala a fost elaborata la inceputul anilor 1960 pentru a monitoriza severitatea depresiilor majore, concentrandu-se in mod special asupra simptomatologiei somatice.Varianat are 21 de itemi notati de la 0 la 3. Posibilitatea de cuantificare are ca limite: 0-63. Astfel: 0-9, Stare normala; 10-15 depresie usoara: 16-23, depresie moderata; 24-60, depresie severa. Cotarea scalei se face pe baza interviului cu pacientul si a observatiilor.

– *Chestionarul de personalitate Freiburg*

– *Scala de melancolie BECH-RAFAELSEN*

– *Observația şi interviul*

IV. Concluzii

În ciuda îmbunătățirilor ce s-au realizat pentru femeile victime ale violențelor, din familii dezorganizate, un singur lucru nu se va putea face pentru ele (sau cel puțin pentru unele dintre ele): existența unei familii.

Sperăm că prezentul studiu să ajute eventualele cercetări realizate pe această temă şi măsurile ce ar trebui luate în acest sens.

În urma analizei şi interpretării datelor cu ajutorul instrumentelor psihodiagnostice a rezultat confirmarea ipotezei generale a studiului nostru.

Plecând de la obiectivele cercetării putem concluziona următoarele:

1. O primă concluzie ar fi atingerea obiectivelor propuse care vizau efectuarea unui studiu asupra nivelul depresiei femeilor, victime ale violentelor, din familiile dezorganizate comparativ cu nivelul depresiei inregistrat la femeile din familii organizate.

2. În ceea ce priveşte importanța procesului de conştientizare a problemei violentei în creşterea sau scăderea discrepanței dintre Eul Real şi Eul Ideal s-a observat că acest proces nu îndeplineşte un rol esențial în stabilirea echilibrului individual al femeilor victime in mod repetat al violentelor in familie.

3. Referitor la eventuala relație dintre stima de sine şi nivelul discrepanței dintre Eul Real şi Eul Ideal, aici rezultatele au fost concludente:

– pe lângă faptul că ambele categorii de subiecți au un nivel scăzut al stimei de sine au fost găsite şi influențe semnificative ale discrepanței dintre Eul Real şi Eul Ideal;

– la subiecții care îşi recunosc problema legată de violenta in familie s-a observat o mobilizare mai puternică a resurselor personale în

vederea afirmării pe plan personal şi socio-profesional, comparativ cu subiecţii care nu îşi exteriorizează problema şi la care se instalează treptat un uşor dezinteres faţă de ceilalţi şi faţă de sine.

4. Există o diferenţă semnificativă a nivelului stimei de sine la femeile provenind din familii organizate comparativ cu cele din familii dezorganizate, prin manifestarea scorurilor crescute la factorii nevrotism, agresivitate, labilitate emoţională şi un nivel mai scăzut al factorului autocontrol (calm). De aici concluzionăm faptul că aceste femei sunt caracterizate de o predispoziţie spre manifestarea unor comportamente specifice mai evidente la cele din familii dezorganizate, în grupul de apartenenţă şi nu numai.

Prezenţa nevrotismului şi agresivităţii la întregul grup îşi poate găsi explicaţia în corelaţia clasică dintre frustrare şi inhibiţie, dintre medii şi experienţa de viaţă a acestor femei, fiind saturate de elemente generatoare de stres.

5. Am constatat existenţa diferenţelor semnificative ale variabilelor dependente luate spre studiu la femeile din familii dezorganizate. Ele sunt caracterizate de un nivel mai scăzut al conştiinciozităţii, acest factor reliefând gradul de autocontrol sub aspectul capacităţii de organizare, îndeplinire a îndatoririlor, a planificărilor. Acestea prezintă o încredere scăzută în propriile capacităţi, pot manifesta un comportament supus întâmplării, ceea ce reliefează faptul că sunt persoane pe care nu te poţi baza întotdeauna şi în care nu poţi avea încredere.

Nivelul scăzut al acestui factor indică trăirea unei stări de apatie, neconducându-se după dorinţa reuşitei; ele nici nu trăiesc insatisfacţii pentru nivelul scăzut al reuşitei. Acestea se descurajează cu uşurinţă, amână începerea acţiunii şi uneori părăsesc sarcina începută.

6. S-a obţinut, de altfel, şi un scor scăzut al sociabilităţii, ceea ce indică prezenţa apatiei la aceste femei, o stare de distanţare, un formalism cu tendinţa de evitare a companiei altor persoane, fiind caracterizate de o monotonie pe care alţii ar considera-o plictisitoare.

Relaţia cu familia de origine, dacă aceasta este suportivă, reprezintă atât susţinere materială dar îndeosebi o susţinere de statut, o incluziune în conştiinţă a valorii libertăţii şi a valorii umane de a putea fi acceptat şi de a primi ajutor.

Femeia victima a violentei in familie percepe întreaga „echipă” care doreşte să o ajute ca pe un factor limitativ al „libertăţii” sale. În raport cu persoanele care îi acordă asistenţă medicală şi psihologică trebuie să urmeze conduita prescrisă de cei ce-o ajută contribuind astfel la adaptarea psihică în mediul în care este integrata pentru ajutor şi la diminuarea trăirii frustrante a realităţii.

Dacă pentru problemele legate de violenta în familie oferim doar ajutor medical nu facem altceva decât să mascăm problema reală, să menţinem, în cel mai bun caz, la un nivel latent mecanismele şi procesele perturbate. Ele se pot astfel oricând revigora şi manifesta, mai mult sau mai puţin puternic în conduită. Este ca şi cum am interveni asupra unui fenomen pe care încercăm să-l modificăm fără să îi înţelegem mecanismul intim de funcţionare.

Fenomenul violentei in familie indreptata impotriva femeilor, indiferent de familia de provenienţă, este un fenomen real, ce nu poate fi nici anihilat nici „muşamalizat”. Iar faptul că există femei cu mai multe internări pentru abuzuri fizice şi care, dincolo de această problemă, pot avea şi chiar au performanţe deosebite,

obligă specialiştii în domeniu să le ajute să-şi exhibe potenţialităţile individuale în vederea formării unor personalităţi armonioase şi integrării adecvate în societatea actuală, în complexitatea ei relaţională.

Bibliografie

1. Ciupercă, C – **Cuplul modern între emancipare şi disoluţie**, Editura Tipoalex, Bucureşti, 2000
2. Dimitriu, C. – **Constelaţia familială şi deformările ei**, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1973
3. Goleman, D. – **Inteligenţa emoţională**, Editura Curtea Veche, Iaşi, 2001
4. Gray, Jh. – **Bărbaţii sunt de pe Marte. Femeile sunt de pe Venus**, Editura Vremea, 1998;
5. Mitrofan, I.; Ciupercă, C. – **Incursiune în psihologia şi psihosexologia familiei**, Editura Press Mihaela, Bucureşti,1998;
6. Nuţă, A. – **Suprafaţa şi adâncimile cuplului**, Editura SPER, Bucureşti, 2002

DIMENSIUNI PSIHOJURIDICE CIRCUMSCRISE ANALIZEI ACTULUI INFRACȚIONAL DIN PERSPECTIVA EVALUĂRII PSIHOLOGICE A INFRACTORULUI

Ene Liliana Mihaela[⋆]
Epure Alina Gabriela[⋆⋆]

În conformitate cu prevederile O.M.I.R.A. 257/2007 (ordin ce reglementează activitatea de psihologie în M.I.R.A.), în categoria persoanelor ce beneficiază de asistență psihologică, intră şi persoanele reținute/arestate/deținute în spațiile M.I.R.A. – în arestul Inspectoratelor de Poliţe Județene.

În cadrul asistenței psihologice primare intră şi activitatea de evaluare psihologică a infractorului. Realizarea acestui demers oferă conținut următorului scop: cunoaşterea psihologică a infractorului sub aspectul ontogenezei, structurii de personalitate şi nivelului mental.

Această cunoaştere devine utilă:

1. lucrătorilor de la Cercetări Penale (arest) – în sensul prevenirii unor acte cu valențe autolitice (refuz hrană, automutilări, tentative suicidare);

2. instanței – în procesul de individualizare a pedepsei;

3. la depunerea în penitenciar – sunt primele elemente de cunoaştere psihologică în vederea realizării măsurilor de reinserție, reintegrare şi resocializare comportate de executarea pedepsei;

4. poate orienta/susține comisia ce realizează expertiza medico-legală psihiatrică;

5. în cauzele penale în care autorii sunt minori, referatele de evaluare psihologică pot deveni capitol de sine stătător în referatul de evaluare socială, întocmit în conformitate cu art. 482 – Cod de Procedură Penală, de către Serviciile de Probațiune arondate instanțelor de judecată.

I. Noțiunea de pedeapsă, criteriile generale de individualizare a pedepsei, circumstanțe ce pot atenua/agrava răspunderea penală

În art. 52 – Cod Penal „pedeapsa este definită ca fiind o măsură de constângere şi în acelaşi timp, ca un mijloc de reeducare a celui condamnat”. Ea are două funcții: *coercitivă* (măsură de constâgere) şi *corectivă* (mijloace de reeducare).

⋆ Psiholog, I.P.J. Galați
⋆⋆ Psiholog, I.P.J. Galați

Pedeapsa nu poate fi aplicată decât de stat, în numele societății. Ea este generată ca urmare a săvârşirii unei infracțiuni (când sunt încălcate normele penale). *Are caracter personal*, se aplică doar celui ce a săvârşit o infracțiune; nu are caracter transmisibil (1).

Scopul pedepsei este acela *de a preveni săvârşirea de noi infracțiuni*.

Filosofii existențialişti considerau omul ca fiind o ființă rațională, care are liber arbitru – este liber în alegerile făcute dar trebuie să suporte consecințele faptelor sale. Din acest motiv, aceştia considerau că încălcarea normelor penale trebuie sever sancționată, astfel încât oamenii să se abțină în adoptarea unor comportamente sancționate penal. Iar dacă, totuşi, încalcă legea, pentru fapta comisă *pedeapsa administrată trebuie să fie justă, certă şi rapidă*, accentuând astfel rolul intimidant al pedepsei cu rol bine definit în politica penală adoptată (2).

Individualizarea pedepsei este acea operație de adaptare a pedepsei în raport cu fiecare infracțiune şi infractor, astfel încât să poată fi realizat scopul acesteia – de prevenire a criminalității (3).

Când stabilesc o pedeapsă, judecătorii nu decid hazardat, ei țin seama de nişte criterii stabilite de legea penală. Criteriile generale de individualizare a pedepselor sunt (Drept penal şi Drept procesual penal):

1) dispozițiile Părții Generale a Codului penal;
2) limitele de pedeapsă – cuprinse în Partea Specială a Codului penal;
3) gradul de pericol social al faptei săvârşite (gravitatea faptei/periculozitatea făptuitorului);
4) persoana făptuitorului;
5) imprejurări care atenuează/agravează răspunderea penală.

În stabilirea pedepsei, un rol important au şi circumstanțele care pot atenua/agrava răspunderea penală.

Din punct de vedere juridic, există trei tipuri de circumstanțe atenuante:

1) depăşirea limitelor legitimei apărări;
2) depăşirea limitelor stării de necesitate;
3) provocarea.

Din categoria *circumstanțelor atenuante* – de tip judiciar – amintim:

- conduita bună a infractorului înainte de săvârşirea faptei;
- stăruința depusă de infractor pentru a înlătura rezultatul infracțiunii/reparația pagubei pricinuite;
- atitudinea infractorului după săvârşirea infracțiunii – prezentarea sa în fața autorității, comportarea sinceră în cursul procesului, înlesnirea descoperirii/arestării participanților etc.

Circumstanțele agravante legale sunt:

- săvârşirea faptei de trei sau mai multe persoane împreună;
- săvârşirea infracțiunii prin acte de cruzime, prin violențe asupra membrilor familiei şi prin metode sau mijloace ce prezintă pericol public (de exemplu incendieri, explozii);

- săvârşirea infracțiunii de către un infractor major dacă aceasta a fost comisă împreună cu un minor;
- săvârşirea infracțiunii din motive josnice (răzbunare, invidie, răutate);
- săvârşirea infracțiunii în stare de beție ANUME provocată în vederea comiterii faptei;
- săvârşirea infracțiunii de către o persoană care a profitat de situația prilejuită de o calamitate (când infractorii periculoşi profită de suferința colectivității) (3).

II. Persoana făptuitorului – subiect activ al infracțiunii. Analiza laturii subiective a infracțiunii

O persoană, când comite/participă la săvârşirea unei infracțiuni devine infractor. Pentru a eficientiza funcțiile şi scopul pedepselor, atât criminologia cât şi dreptul penal operează cu anumite tipuri/categorii de infractori. *Criminologia* are o tipologie mai bogată pentru că uzitează în clasificare o serie de date ce privesc *cauzele* care determină o persoană să devină infractor (cauze de ordin antropologic, psihologic, fiziologic etc.). În *dreptul penal*, clasificarea infracțiunilor este făcută după următoarele criterii:

1) după vârstă – infracțiuni săvârşite de majori/minori;
2) după sex – infracțiuni săvârşite de femei/bărbați;
3) din punct de vedere al antecedentelor penale – al infracțiunilor săvârşite – infractor primar/recidivist.

O faptă periculoasă poate fi săvârşită de un singur făptuitor sau de mai mulți, în diferite forme de participație penală. Studiile arată că minorii au tendința de a săvârşi infracțiuni în grup. Pe măsură ce se ajunge la maturitate s-a demonstrat că, în general, adulții acționează sau preferă să acționeze solitar (4).

Când este analizată latura subiectivă a unei infracțiuni, este luat în calcul *momentul subiectiv* - *poziția psihică a subiectului infracțiunii în raport cu fapta comisă* – adică, este analizătă atitudinea psihică concretizată în elemente intelective, volitive şi afective care însoțesc/determină actul infracțional.

Elementul esențial al laturii subiective a infracțiunii îl constituie *vinovăția*, în strânsă legătură cu mobilul/scopul ce a stat la baza săvârşirii infracțiunii.

Vinovăția exprimă o anumită atitudine psihică periculoasă a infractorului față de faptă şi urmările ei. Dacă fapta nu este imputabilă – nu este săvârşită cu vinovăție – aceasta nu poate fi reținută în sarcină. În art. 19 Cod penal, se precizează că *există vinovăție* atunci când fapta a fost *săvârşită cu intenție sau din culpă.*

Doctrina penală defineşte vinovăția ca fiind „*atitudinea psihică a persoanei care săvârşind cu voință neconstrânsă o faptă ce prezintă pericol social, a avut în momentul executării, reprezentarea faptei şi a urmărilor socialmente periculoase ale acesteia sau, deşi nu a avut reprezentarea faptei şi a urmărilor, a avut posibilitatea reală, subiectivă a acestei reprezentări*”. Deci, vinovăția presupune existența a doi factori inerenți vieții psihice: *factor intelectiv* (conştiința) şi *factor volitiv* (voința).

Literatura juridică stabileşte existența a două forme ale vinovăției*: intenția* şi *culpa*. Mai există însă, mențiuni legate de o altă formă a vinovăției – *praeterintenția* sau intenția depăşită.

Intenția este forma fundamentală, generală şi originară a vinovăției. Este *regula* sub care se prezintă vinovăția. In mod excepțional infracțiunile se comit din culpă sau praeterintenție.

O infracțiune este săvârşită cu intenție când infractorul prevede rezultatul faptei sale şi urmăreşte producerea lui prin săvârşirea acelei fapte (art. 19 Cod penal, pct.1) sau când acesta prevede rezultatul faptei şi, deşi nu îl urmăreşte, acceptă posibilitatea producerii lui.

Intenția are două *modalități*:

1) *Intenția directă (dol direct*) – este caracterizată de aceea că infractorul prevede rezultatul faptei sale şi urmăreşte producerea lui prin săvârşirea faptei. În această modalitate, voința infractorului urmăreşte o anumită finalitate, expresie a dorinței acestuia de a produce rezultatul aflat în reprezentarea sa (de exemplu: furt, tâlhărie, denunț calomnios, delapidare).

2) *Intenția indirectă (dol eventual)* – se caracterizează prin prevederea urmărilor periculoase ale faptei sale, neurmărirea lor, dar este acceptată posibilitatea survenirii acestora (este indiferent față de posibilitatea survenirii rezultatelor periculoase pe care nu le urmăreşte însă admite admite posibilitatea producerii lor, care de altfel se şi produc). Urmările infracțiunii se produc astfel datorită acțiunii/inacțiunii infractorului.

În art. 19, pct. 2 – Cod penal se stipulează că „*o faptă este săvârsită din culpă atunci când infractorul prevede rezultatele faptei sale, dar nu-l acceptă, socotind fără temei că el nu se va produce sau nu prevede rezultatul faptei sale, deşi putea şi trebuia să-l prevadă*”.

Culpa are şi ea două *modalități*:

1) *Culpa cu prevedere sau uşurință* constă în prevederea de către făptuitor a urmărilor periculoase ale actelor sale, pe care nu le acceptă, socotind fără temei că ele nu se vor produce;

2) *Culpa simplă sau neglijența* constă în poziția psihică a persoanei care n-a prevăzut urmările periculoase ale faptei sale, deşi, din toate împrejurările cauzei şi pe baza capacității sale trebuia şi putea să le prevadă.

Praeterintenția se caracterizează prin aceea că subiectul infracțiunii prevede şi doreşte sau acceptă producerea unor urmări periculoase, însă cele produse în realitate sunt mult mai grave, iar pe acestea le-a prevăzut, dar a socotit fără temei că nu se vor produce sau nu le-a preăzut, dar putea şi trebuia să le prevadă (3).

III. Discernământul

Când este analizată latura subiectivă a unei infracțiuni se ia în calcul concluzia expertizei medico-legale psihiatrice, realizată în vederea aprecierii capacității de discernământ, ceea ce va permite interpretarea formei de vinovăție cu care a fost comisă fapta. Expertiza va aprecia dacă autorul faptei, prin nivelul său de conştiinta a putut prevedea urmările faptei ce urmează a-i fi imputată (intenția directă) sau dacă a

acceptat posibilitatea producerii acestor urmări (intenție indirectă) – sau dacă a neglijat efectele posibile (imprudență) sau le-a putut prevedea şi fără temei, a crezut că nu se vor produce (uşurința) (5).

Cei care nu au capacitatea de a înțelege semnificația faptelor comise sau nu pot fi stăpâni pe actele lor – nu-si pot exprima voința liber, *nu întrunesc condiția vinovăției, faptele nu le pot fi imputate şi în consecință nu răspund penal.*

Discernământul (factor intelectiv) – este o funcție a capacității psihice ce *semnifică aptitudinile unei persoane de a înțelege şi a aprecia critic conținutul şi consecințele social-negative ale actelor/faptelor sale la un moment dat şi raportat strict la o situație anume (6)*.

Vinovăția şi implicit, responsabilitatea penală reclamă: *prezența discernământului* în momentul comiterii faptei.

Discernământul este evaluat în cadrul expertizelor medico-legale psihiatrice. Acestea au un caracter de *document cu valoare probatorie* în procesul judiciar, având ca şi scop stabilirea responsabilității (7).

Juriştii, în demersurile făcute în scopul caracterizării/definirii responsabilității, leagă aceasta de vinovăție (culpabilitate). Definesc clar situațiile care înlătură răspunderea penală şi se folosesc înclusiv de definirea infracțiunii.

Responsabilitatea este aparent legată de culpabilitate şi imputabilitate. *Infracțiunea este singurul temei al răspunderii penale*. În acest sens, infracțiunea este definită ca fiind fapta antisocială, prevăzută de legea penală şi săvârşită cu vinovăție.

Temeiul vinovăției este intenția. *Criteriul esențial de definire a intenției este discernământul*. Astfel, o faptă este săvârşită din culpă, când infractorul prevede rezultatul săvârşirii faptei, dar nu îl acceptă, socotind fără temei că el nu se va produce şi când nu prevede rezultatele faptei sale, deşi trebuia/putea să-l preadă. *Infracțiunile săvârşite din culpă sunt expres prevăzute în legislația penală* (de exemplu: omorul săvârşit din culpă).

Deducem astfel, că *responsabilitatea (termen juridic) nu este sinonimă cu discernământul (termen psihiatric)*. Responsabilitatea este prezumată ca fiind o stare de drept, o calitate juridică generală a persoanelor. *Iresponsabilitatea este excepția – ea trebuie demonstrată (5).*

Discernământul este o stare de fapt, o calitate individuală ce poate sau nu exista la un moment dat, într-o anumită situație. El trebuie demonstrat că a existat la momentul respectiv – acela al comiterii faptei.

Între responsabilitate şi discernământ, în contextul aducerii unui prejudiciu există următoarea relație:

$$\mathbf{R = D + Vp}$$

R = responsabilitate; D = discernământ; Vp = voința proprie.

Aceasta semnifică faptul că, *pentru a putea răspunde juridic pentru actele/faptele sale în situația provocării unui prejudiciu, pe lângă discernământ o persoană trebuie să fi putut acționa cu voință proprie negrevată de nicio constrângere, să fi avut libertate de acțiune (6)*.

În dreptul penal, *expertiza medico-legală psihiatrică se impune* a fi efectuată în următoarele situații:

1) în omorul deosebit de grav;

2) când organul de urmărire penală sau instanța *are îndoieli* asupra stării psihice a individului (conduită atipică în timpul cercetării ce sugerează existența unor anomalii psihopatologice; când sunt indicii/dovezi că individul a suferit de boli ce au lăsat sechele neuropsihice; când nu există un mobil plauzibil; când pe perioada reținerii/deținerii inculpatul/deținutul are un comportament anormal; când infracțiunea a fost săvârşită cu o cruzime deosebită);

3) în situația infractorilor minori (vârsta 14-16 ani);

4) examinarea mamei în cazul pruncuciderii;

5) la instituirea măsurilor de siguranță cu caracter medical şi/sau la ridicarea acestor măsuri.

Obiectivele expertizei medico-legale psihiatrice sunt:

- stabilirea discernământului în momentul săvârşirii faptei;
- stabilirea capacității psihice la momentul examinării şi în consecință, dacă acesta îşi poate susține propriile interese/dacă poate participa la desfăşurarea procesului penal;
- aprecierea periculozității sociale;
- pentru a decide oportunitatea instituirii masurilor de siguranță cu caracter medical;
- în vederea efectuării unor recomandări de tip profilactic şi preventiv;

Discernământul unei persoane, la un moment dat, poate fi (6):

- *păstrat* = responsabilitate – are capacitate psihică de apreciere;
- *scăzut* = responsabilitate atenuată sau limitată – capacitatea psihică de apreciere diminuată;
- *absent* (abolit) = iresponsabilitate.

Evaluarea psihologică a infractorului se impune a fi efectuată pentru a completa examinarea psihiatrică şi contribuie la stabilirea diagnosticului. Psihologul poate determina *nivelul mental* al infractorului, *structurarea personalității* (identificarea accentuărilor, dizarmoniilor). *Datele de ordin anamnestic* sunt şi ele relevante, atât în *stabilirea diagnosticului*, cât şi în *evaluarea periculozității sociale* asociate faptuitorului (8).

STUDIU DE CAZ

1. Descrierea situației concrete

1.1. Încadrarea juridică a faptei

Faptele săvârşite sunt:

1. viol (articolul 197 alin. 1 C. pen.)
2. omor calificat (articolul 174 alin. 1 C. pen. – raportat la art. 175 alin. 1 lit. i şi h C. pen.)
3. furt calificat (articolul 208 alin. 1 C. pen. raportat la art. 209 alin. 1 lit. d, e, g C. pen.)

Faptele de mai sus au fost săvârşite în concurs real, conform articolului 33 lit. a C. pen.

Un tânar cioban, în vârstă de 20 de ani, cu antecedente penale, circulând pe un drum de țară, pe înserat, acostează o bătrână. Autorul, în loc public, prin constrângere, a întreținut cu victima relații sexuale normale; pentru a înlesni şi ascunde violul, i-a aplicat victimei lovituri repetate, apoi i-a sustras şi nişte bunuri. În urma loviturilor primite, victima a decedat.

1.2. Istoricul faptei

La data de ..., în jurul orei 22:00, fiul victimei pleacă în căutarea mamei, de 79 ani, care nu venise acasă în noaptea anterioară. Inițial credea că a înnoptat la o cunoştință, fapt pentru care nu a fost îngrijorat de absența bătrânei de la domiciliu. Întrucât nici a doua zi aceasta nu a ajuns acasă, pleacă în căutarea ei pe la rude şi cunoştințe. Negăsind-o, începe să o caute şi pe marginea şoselei, gândindu-se că ar fi putut fi lovită de o maşină şi aruncată în ierburile crescute între terasamentul căii ferate şi şosea; îşi găseşte mama într-un pasaj subteran.

Sesizează că aceasta nu mai mişcă, este dezbrăcată în partea inferioară a corpului şi prezintă numeroase leziuni. O acoperă cu o haină, se întoarce în comună şi anunță poliția.

În urma cercetărilor efectuate s-a stabilit că victima fusese violată, i se furaseră nişte bunuri şi ulterior decedase.

Autorul infracțiunii este un tânăr cioban în vârstă de 20 ani; locuieşte împreună cu părinții şi fratele mai mare. El săvârşise şi în minorat o serie de infracțiuni – furturi repetate, precum şi o distrugere prin incendiere.

La data comiterii faptei (în ziua anterioară descoperirii cadavrului), autorul se deplasa pe un drum de țară, către stâna unde lucra, aflându-se sub influența băuturilor alcoolice. Observă o femeie bătrână şi singură venind din sens opus, şi faptul că zona era liberă/izolată, şi hotărăşte să întrețină relații sexuale cu aceasta. Acostează verbal victima, întrebând-o dacă a văzut vreun cârd de oi. Acesta i-a spus

să își vadă de drum şi a continuat să meargă. Autorul a lăsat-o să se îndepărteze pentru câteva clipe, apoi s-a dus după ea şi, din spate, a prins-o cu o mână sub bărbie şi cu cealaltă de ceafă, răsucindu-i capul şi în acelaşi timp trăgând-o în jos. Forța cu care a acționat în procesul de răsucire a gâtului victimei a fost atât de intensă, încât, baticul de pe capul victimei a ajuns agățat de crengile unui copac (element relevat de cercetarea de la fața locului).

În apropierea drumului există un pasaj subteran la trecerea de cale ferată, unde autorul şi-a târât victima, în vederea consumării agresiunii sexuale. În tot acest timp, victima s-a zbătut, a țipat după ajutor, dar aceste manifestări nu l-au impresionat pe infractor, care şi-a urmat planul de a o viola.

Ajuns la mijlocul pasajului (acesta având o înclinație de aproximativ 45 grade), autorul i-a dat drumul victimei asemenea unui obiect, aceasta căzând şi fracturându-şi oasele nazale.

În interiorul pasajului, infractorul a dezbrăcat-o pe victimă de hainele pe care aceasta le purta în partea de jos a corpului. Victima țipa şi se zbătea; pentru a anihila opoziția victimei şi pentru a continua actul sexual, inculpatul s-a apăsat puternic pe toracele victimei, fracturându-i coastele.

Pentru a nu lăsa urme biologice, infractorul a ejaculat pe sol. După finalizarea actului sexual, victima s-a ridicat în şezut şi a încercat să plece, dar inculpatul i-a aplicat două lovituri cu pumnii în coaste, ceea ce a determinat căderea pe spate a victimei. Autorul s-a încheiat la pantaloni şi, profitând în continuare de împrejurări, i-a sustras victimei o sacoşă în care se aflau o seceră şi o pereche de galoşi. În final, şi-a abandonat victima în pasajul subteran, părăsind locul faptei, indiferent față de situația în care aceasta se afla.

Ajunge la stâna unde se afla şi fratele său; văzând sacoşa din rafie, acesta l-a întrebat ce s-a întâmplat. Fără nicio remuşcare, i-a relatat fratelui său faptele comise; apoi a ascuns sub pat galoşii şi securea, iar sacoşa a ars-o.

2. Analiza cazului din punct de vedere al psihologiei judiciare

2.1. Faza preinfracțională

Circumstanțele exterioare persoanei infractorului ce au precedat actul infracțional:

a) evenimente care determină apariția ideii infracționale – apariția bătrânei

b) circumstanțe în care infracțiunea se pregăteşte şi se realizează:

- caracteristicile timpului şi locului faptei (drum izolat, existența pasajului subteran, căderea întunericului);
- vârsta victimei.

Circumstanțele ce țin de persoana făptuitorului:

- consum de alcool;
- personalitate antisocială orientată;
- existența unei situații de frustrare la infractor – anterior producerii faptei, tânărul fusese la discotecă; acolo consumase alcool şi

intenționase să interacționeze social cu o fată. Aceasta l-a refuzat, iar el s-a supărat şi a părăsit discoteca. Nu avea o viață sexuală regulată; fosta prietenă, mai mare ca el, cu care avusese o relație stabilă, a emigrase de ceva timp, împotriva voinței lui.

În situația dată, procesul psihologic rezolutiv în vederea trecerii la actul infracțional a fost posibil datorită prezenței următoarelor situații:

- se afla sub influența băuturilor alcoolice;
- trăia o stare de frustrare acută determinată de refuzul fetei din discotecă de a „socializa”;
- ca stare de fond, exista privațiunea de ordin sexual reprezentată de emigrarea prietenei (lipsa vieții sexuale, statutul de cioban cu caracteristicile specifice acestei ocupații, prietena mai mare decât el care l-a părăsit);
- întâlnirea bătrânei, într-un loc izolat, aproape de lăsarea întunericului;
- conştientizarea bruscă a necesității de satisfacere a instinctului sexual, în condițiile şi împrejurarile date.

Toate aceste evenimente au avut un puternic impact afectiv-rezolutiv asupra lui, interferând cu mecanismele intelectiv – volitive şi finalizându-se prin decizia de trecere la actul infracțional (viol).

Toate acestea oferă conținut mobilului comportamentului de tip infracțional. Rezultatul procesului de deliberare a fost semnificativ influențat de orientarea psihosocială a personalității infractorului.

În procesul deliberativ nu au existat elemente semnificative de risc percepute ca atare de infractor întrucât acesta s-a văzut în loc izolat, cu o bătrână lipsită de apărare. Nu au existat factori care să determine amânarea / blocarea trecerii la actul infracțional.

Când a zărit bătrâna şi-a propus să întrețină relații sexuale cu aceasta; s-a ascuns sub tronson pentru a consuma violul.

Trebuințele sale în momentul faptei erau primare (satisfacerea nevoilor sexuale, consumul de alcool), dar exista şi nevoia intensificată de catharsis, ce putea fi obținut prin răzbunarea pe „femeia generică” (prietena mai în vârstă l-a abandonat, fata din discotecă l-a refuzat), agresând femeia vârstnică.

Acțiunile concrete cu caracter pregătitor sunt:

– acostarea verbală a bătrânei;

– acostarea fizică a acesteia;

– lovirea bătrânei în vederea depăşirii stării de opozabilitate a acesteia;

– târârea acesteia într-un loc izolat, în care se simțea securizat sub aspect săvârşirii infracțiunii;

– dezbrăcarea bătrânei de hainele aflate în partea inferioară a corpului;

– descheierea propriilor pantaloni pentru a facilita întreținerea raportului sexual.

2.2. Faza infracțională propriu-zisă

Trecerea la actul infracțional – la consumarea violului – s-a făcut odată cu acostarea verbală a bătrânei. Faptul că aceasta l-a respins „vezi-ți de drum!” a generat o stare de frustrare a autorului şi i-a disponibilizat agresivitatea.

Autorul a perceput rejectarea verbală ca pe un obstacol în calea satisfacerii nevoii de tip sexual, ceea ce l-a îndârjit în susținerea motivațional-volitivă.

Starea dominantă în momentul consumării infracțiunii era de indiferență afectivă față de victimă; nu a rezonat emoțional la suferința victimei; era centrat pe satisfacerea trebuinței primare – nevoia de sex. A folosit violența pentru înlăturarea opozabilității victimei.

Intelectiv, în momentul producerii violului, autorul a prevăzut, a comis şi a acceptat consecințele violului. A avut discernământ. Forma vinovăției în această situație este *intenția directă*.

Ejacularea pe sol reprezintă încercarea autorului de a ascunde urmele faptei (a motivat această opțiune – „să nu las urme”).

După consumarea violului, când a văzut că victima încearcă să se ridice în şezut, i-a mai aplicat nişte lovituri, în scopul de a anula posibilitatea de a fi ulterior recunoscut de către victimă, dar şi pentru a simula existența unei infracțiuni cu violență şi nicidecum a uneia de ordin sexual.

2.3. Faza postinfracțională

După ce părăseşte locul faptei, infractorul îşi continuă drumul spre stână. Acolo îşi întâlneşte fratele care, observând asupra lui sacoşa din rafie, l-a întrebat ce s-a întâmplat. Povesteşte fratelui, fără nicio remuşcare faptele comise. Ascunde sub patul în care doarme secera şi galoşii, şi dă foc sacoşei – acțiuni care se subscriu încercării de a acoperi urmele infracțiunilor săvarşite.

În timpul audierilor, recunoaşte comiterea infracțiunilor şi cooperează cu organele de cercetare (îi conduce la locul faptei şi descrie modul de operare).

Nu are remuşcări. Nu regretă fapta comisă decât sub aspectul consecințelor comportate de aceasta – privarea de libertate.

În detenție, adoptă un comportament autoagresiv – concretizat în tentativă de suicid. Beneficiază de asistență medicală, psihiatrică şi psihologică; este de acord să fie evaluat psihologic.

3. Tipologia infractorului şi caracterizarea acestuia

Din punct de vedere al tipologiei uzitate de jurişti, infractorul este de tip recidivist, adult, de sex masculin.

Din punct de vedere criminologic, aparține tipologiei *infractorului sexual*. Acesta se caracterizează prin „impulsivitate, violență, brutalitate, indiferență afectivă, autocontrol scăzut, impuls sexual puternic, afectarea simțului moral etc”.

La acest tip de infractor se produce o regresie comportamentală evidențiată prin dezinhibiția unor modalități primare în satisfacerea unor impulsuri imediate.

Trecerea la act nu poate fi blocată sau amânată, întrucât infractorul sexual nu are un sistem etic interiorizat. Nu anticipează consecințele şi nici nu atribuie faptelor sale o semnificație negativă.

Actul infracțional se desfăşoară în condițiile dictate de impulsul sexual puternic, la sfârsitul căruia, infractorul se va simți eliberat organic şi psihic (8).

Concluziile raportului psihologic sunt următoarele:

– autorul prezintă tulburări de personalitate de tip dissocial (ICD 10, F60.2);

– risc de adoptare a unui comportament de tip adictiv (consum/dependență etilică);

– agresivitatea (triplu orientată: *autoagresivitate* – tentativă suicid în antecedente personale şi în arestul I.P.J.; *reacții inpunitive* – distrugere prin incendiere; *heteroagresivititate* – conduită violentă);

– prezintă tulburări de tip calitativ ale conştiinței (crize epileptice simple, de absență, tip „petit-mal”);

– prezintă grad ridicat de periculozitate socială, argumentat prin:

- episoade anterioare de violență;
- comportament impulsiv-agresiv repetat;
- lipsa provocării în săvârşirea infracțiunilor;
- lipsa empatiei cu starea victimei, a regretului față de fapta comisă;
- instabilitate psihică;
- dificultăți sociale, lipsa sprijinului socio-familial;
- identificarea la nivelul structurii de personalitate a matricei infracționale – nucleul personalității criminale, în accepțiunea lui J. Pinatel;
- poate reitera frecvent comportament antisocial;
- este posibil să aibă capacitatea de răspundere penală atenuată/ limitată – adică discernământ scăzut, având o capacitate psihică de apreciere limitată.

4. Efectul măsurilor întreprinse de către cel care a cercetat cazul

Având în vedere periculozitatea socială crescută asociată faptelor săvârşite şi pentru a asigura buna desfăşurare a procesului penal sau pentru a împiedica sustragerea autorului de la urmărirea penală, de la judecată sau de la executarea pedepsei, față de autorul acestei infracțiuni s-a dispus măsura arestării preventive în spațiul de deținere a I.P.J. Galați.

Aici autorul a dezvoltat o tentativă de suicid datorată stării de înaltă tensiune psihică.

Este cunoscut faptul că, în condițiile privării de libertate există o presiune psihică şi psihosocială foarte mare – datorată pe de o parte, impunerii unui regim de viață sever – controlarea strictă a comportamentului, întreruperea legăturii cu exteriorul, iar pe de altă parte, acționează stările de incertitudine care-l cuprind pe arestat, el neştiind care este stadiul urmăririi penale, cum se va derula procesul şi care va fi pedeapsa.

Adaptarea infractorului s-a făcut prin adoptarea în primă etapă a unui comportament autoagresiv – datorită, în special frustrărilor determinate de privarea de libertate, a egocentrismului (milă față de propria situație existențială).

Structura de personalitate prezentă în momentul evaluării accentuări pe scalele *depresiei, nevrozismului, agresivității, excitabilității, inhibiției şi labilității*

emoționale. Având o *inteligență de tip submediu* (Q.I. = 89), nu au existat mecanisme de compensare a disconfortului psiho-afectiv prin procese de tip cognitiv.

Alt factor care ar fi putut determina adoptarea actului suicidar poate fi faptul că el consumă frecvent alcool. Nu sunt date care să pledeze pentru existența unei stări de sevraj – deşi anamnestic acuza stări de agitație psihomotorie, hiperhidroză (transpirație) şi „prezența multor păianjeni” (halucinații de tip zoopsic şi micropsic).

Până la momentul evaluării – avea deja o lună de detenție în arestul I.P.J. – nu îl vizitase niciunul dintre membrii familiei. Este posibil să fi trăit un sentiment de abandon/dezrădăcinare, care să fi contribuit la crearea condițiilor necesare raptusului anxios cu valențe suicidare.

Procurorul care a instrumentat acest caz, consideră că autorul acestor infracțiuni are discernământul păstrat. Nu sunt date/documente medicale care să ateste prezența unor tulburări de ordin neuropsihic, a unor sechele neurologice care să-i fi afectat capacitatea psihică. Faptul că el are fapte comise şi în minorat, pentru care a fost condamnat, determină ca şi concluzie finală faptul că *autorul are capacitate de discernământ şi implicit răspunde penal*.

În prezent, el aşteaptă pronunțarea sentinței, urmând să execute o pedeapsă privativă de libertate.

5. Concluzii

Faptele săvşite comportă pericol social sporit.

Violul nu a fost premeditat; autorul nu a fost provocat de victimă; fapta s-a petrecut în loc public, seara. Infractorul, pe fondul consumului de alcool, cioban (carențat instructiv-educativ, izolat socio-afectiv), cu personalitate antisocial orientată, cu nivel mental submediu, cu antecedente penale (condamnat în minorat pentru furt şi distrugere prin incendiere) acostează o bătrână. O violează, o loveşte, îi ia bunurile. Fapta s-a petrecut pe înserat. Alege un loc izolat (sub tronson) pentru a consuma infracțiunea de viol, departe de priviri indiscrete şi de unde țipetele victimei nu pot fi auzite.

Din momentul în care, în minte i-a încolțit ideea violului şi-a canalizat toate resursele cognitiv-afevtiv-volitive pentru a realiza agresiunea sexuală a victimei. Abandonarea victimei violate şi lovite a avut drept urmare decesul acesteia. Bunurile de care a deposedat-o pe bătrână nu-i erau necesare. Le-a luat pentru că nu s-a putut abține, împrejurările fiindu-i prielnice.

Brutalitatea, ferocitatea cu care a aplicat loviturile, multiplele leziuni constatate pe cadavru evidențiază un potențial agresiv extrem.

Scopul-mobilul/motivația săvârşirii acestor infracțiuni stau sub necesitatea satisfacerii trebuinței de ordin sexual, apărută şi conştientizată în momentul apariției victimei, seara, pe un drum izolat de țară. Motivele aplicării loviturilor – inclusiv după consumarea violului sunt josnice şi au în vedere *acoperirea infracțiunii de viol printr-o infracțiune cu violență*. Ejacularea pe sol reclamă nevoia infractorului de a şterge urmele faptei. Arsul sacoşei în care au fost lucrurile furate reclamă intenția de acoperire a urmelor.

Timpul şi locul comiterii faptei pledează pentru orientarea antisocială a personalităţii infractorului, pentru faptul că nu a putut ignora circumstanţele favorizante sub aspectul comiterii faptei, nu a avut mecanisme pentru a inhiba/amâna producerea infracţiunii. În condiţii similare, protejat de căderea întunericului şi de izolarea locului, oricine îi poate fi victimă.

Decesul victimei a survenit în urma loviturilor aplicate, în contextul consumării violului. Chiar dacă decesul nu se producea ar fi rămas consecinţele violului cu toate implicaţiile bio-psiho-sociale.

Carentele de ordin instructiv-educativ, condiţiile de viaţă, ocupaţia, mediul în care a trăit şi s-a dezvoltat au influenţat negativ structurarea personalităţii sale. Orientarea antisocială a acesteia nu-l degrevează de răspunderea penală; accentuarea unei anumite laturi a personalităţii în condiţii prielnice de timp şi loc au permis consumarea infracţiunii.

Menţiune:

Datele şi informaţiile prezentate în studiul de caz au fost obţinute în urma colaborării cu: Serviciul Criminalistic, şeful Serviciului Investigaţii Criminale (comisar şef Căpătan Ştefan) şi ofiţerul sociolog din cadrul I.P.J. Galaţi (Sinsp. Olaru Cristina).

Bibliografie

1. **Codul Penal al României** (Partea Generală şi Partea Specială)
   Cod de Procedură Penală
2. Gh. Nistoreanu, **Criminologie,** Editura Europa – Nova, Bucureşti, 2000;
3. Gh. Nistoreanu, Al. Boroi, **Drept Penal şi Procesual Penal**, Editura All Beck, Bucureşti, 2004
4. Revista „**Criminalistica**” – revistă de informare, documentare şi opinii, anul X, aprilie 2008
5. V.T. Dragomirescu, O. Hanganu, D. Prelipceanu, **Expertiza medico-legală psihiatrică**, Editura Medicală, Bucureşti, 1990
6. V. Iftenie, **Medicină Legală**, Editura Stiinţe Medicale, Bucureşti, 2006
7. V. Beliş, **Medicină Legală** – curs pentru facultăţile de ştiinţe juridice, Societatea de Medicină Legală din România, 1995
8. I. Buş, D. David, A. Opre, **Psihologie Judiciară** – curs postuniversitar, Universitatea „Babeş Bolyai” Cluj-Napoca

ASPECTE PSIHO-SOCIALE PRIVIND VIOLENȚA DOMESTICĂ

Stan Lidia★
Comăneanu Maria★★

Amploarea violenței intrafamiliale constituie, în prezent, una dintre cele mai gave probleme sociale cu care se confruntă societățile contemporane, inclusiv România.

Informațiile cu privire la gradul de răspândire a violenței intrafamiliale în România sunt fragmentare şi sunt bazate, în cea mai mare parte, pe impactul emoțional pe care mesajele mass media îl exercită asupra publicului, sensibilizându-l față de această problemă. Studiile ştiințifice în acest domeniu sunt relativ puține, iar datele oficiale nu reflectă, decât în mică măsură, amploarea violenței intrafamiliale, aşa cum se manifestă aceasta, în prezent, în țara noastră.

O cunoaştere mai amănunțită şi mai adecvată a acestei forme specifice de violență este absolut necesară, atât pentru a oferi o indicație obiectivă organismelor în măsură să asigure un climat de securitate în familie, cât şi pentru a mobiliza diferite resurse (în special, cele ale asistenței sociale) în scopul activitățiii de prevenire.

I. Aspecte teoretice

Apariția violenței a fost un fenomen nou numai la debutul său, evoluția ei fiind strâns legată de dezvoltarea comunităților umane, motiv pentru care poate fi considerată o permanență legată indisolubil de funcționarea societății. Violența asigură, într-un anume fel, evoluția societății, în sensul că, deşi se apreciază ca ineficiente măsurile coercitive (de esență dură), într-o anumită perioadă, acestea au fost binevenite, reuşind stoparea violenței ce făcea ineficientă norma juridică.

Viața cotidiană ne oferă situații conflictuale de natură diversă, a căror finalitate produce, întotdeauna, urmări ce se concretizează în violentări fizice sau morale, de intensități diferite, comise în cele mai diferite medii (familie, stradă, loc de muncă etc.)

Unul dintre mediile cele mai afectate îl reprezintă familia, în cadrul căreia poate fi victimă, rând pe rând, fiecare membru, violența fizică manifestându-se paroxistic şi uneori, cu rezultate fatale. Violența intrafamilială are ca punct de plecare diminuarea sau lipsa de afectivitate şi sensibilitate, a căror origine o aflăm în copilărie, ambele marcând sfera

---

★ Psiholog, M.Ap.
★★ Psiholog, M.Ap.

interrelațională, în general,şi pe cea creativă, în mod special. Lipsa acestora creează sentimentul de frustrare afectivă, pe care studiile multidisciplinare l-au pus în relație directă cu unele forme de manifestare a violenței (ura, duşmănia, furia etc.).

Termenul de „violență intrafamilială“ desemnează o agresare fizică între membrii aceleiaşi familii, determinată de o stare conflictuală ce îşi are sorgintea în disfuncționalități, neînțelegeri sau alte împrejurări negative care pot interveni în relațiile de familie.

Odată declanşată, violența intrafamilială se autonomizează şi se acutizează; plecând de la nişte forme uşoare (simple hărțuieli, invective etc.), gradulitatea înregistrează un sens ascendent, cei doi protagonişti, de regulă soțul şi soția, utilizând un arsenal din ce în ce mai sofisticat. Sunt relativ puține situațiile în care femeia acceptă violența ca pe o comandă socială, indiferent că este exercitată de soț sau altcineva, existând unele reguli, conform cărora soția trebuia bătută încă de la începutul căsniciei pentru a şti de frica bărbatului toată viața.

Familia, considerată spațiul celor mai profunde relații afective este şi cel mai activ centru de agresivitate, poate şi pentru că „în familie fiecare îşi poate dezveli adevărata față a personalității sale”. Familia poate fi un focar de violență, la fel de bine ca şi o sursă de confort şi securitate.

Violența domestică în cuplurile atipice este o problemă serioasă dar insuficient analizată. În general, însă, problema violenței în cuplu merită mai multă atenție, deoarece s-a ajuns la concluzia că familia a devenit un „leagăn al violenței” în cadrul căreia se descarcă toate tensiunile şi nemulțumirile acumulate în viața socială.

Cele mai frecvente cazuri de victimizare familială se pot identifica în sistemul medical dar tocmai la acest nivel apar destule dificultăți. Dintre acestea, cele mai obişnuite sunt:

– informarea limitată sau distorsionată a medicilor asupra simptomelor „sindromului femeii abuzate”;

– lipsa de timp pentru interviuri anamnestice focalizate familial (istoria individuală şi socială corelată cu cea a bolii);

– nerecunoaşterea de către femei a faptului de a fi fost abuzate, nu numai public, dar uneori nici față de ele însele.

Studiile efectuate asupra violenței intrafamiliale au decantat şi unele măsuri profilactice care au în vedere diminuarea factorilor de risc, a distanței dintre parteneri prin persuasiune psihopedagogică, favorizarea metacomunicării explicative dintre aceştia şi sincronizarea oricăror atitudini valide din comportamentul cuplului.

Esențială rămâne stimularea participării simetrice la statutul familial prin cultivarea nevoii de dragoste şi valorizare a vieții, chiar şi acolo unde nu se mai poate concepe dragostea unui cuplu (în concepția celor doi parteneri).

II Cercetare experimentală

2.1. Obiectivele cercetării

De a identifica mecanismele cauzale în declanşarea infracțiunilor specifice violenței domestice (victimizarea femeii).

De a pune în evidență factorii favorizanți externi şi de personalitate implicați în viziunea femeii.

2.2. Ipotezele cercetarii

Dacă victimizarea femeii presupune înfrângerea rezistenței fizice şi psihice a acesteia prin acte de agresiune, loviri, violențe şi împiedicarea acesteia de a-şi exprima liber conduita sexuală (viol, perversiuni sexuale), atunci este de presupus că finalizarea acestor conduite este posibilă numai în împrejurări favorizante şi sub incitația unor factori declanşatori.

Dacă femeile sunt victimizate în relația agresor – victimă de o manieră selectivă atunci este de presupus că victima însăşi prezintă o serie de particularități incitatoare pentru agresor.

2.3. Material şi metoda

In vederea finalizării cercetării propuse am utilizat: *„Chestionarul 16 factori ai personalității" (16 PF), un chestionar specific* şi nu în ultimul rând *observația directă şi interviul individual (*sub formă de discuții libere) pentru a completa aceste metode şi pentru a ne asigura un grad cât mai mic de eroare în culegerea şi interpretarea datelor.

Această cercetare a fost efectuată pe un lot de 51 de subiecți (femei) în *Centrul Pilot de Asistență şi Protecție a Victimelor Violenței în Familie,* amplasat în incinta Policlinicii Universitare „Titan" din Bucureşti, pe o perioadă de 3 luni.

Chestionarul specific cuprinde 28 itemi, utilizând scala grafică cu cinci grade de intensitate (tip R. Likert):

Au fost stabilite 4 domenii de operaționalizare:

- *Violența fizică (8 itemi)*:
  1. Te îmbrânceşte?
  2. Te pălmuieşte?
  3. Te loveşte cu pumnul?
  4. Te loveşte cu picioarele?
  5. Te loveşte cu diverse obiecte?
  6. Te constrânge sau te forțează la acte sexuale cu care tu nu eşti de acord?
  7. Te leagă cu frânghie, lanțuri sau cu altceva?
  8. Te alungă din cămin?
- *Violența verbală (5 itemi)*:
  1. Foloseşte în discuțiile din familie un limbaj suburban?
  2. Vorbeşte răstit, dictatorial?
  3. Te umileşte sau te insultă în fața altora?
  4. Te umileşte sau te insultă în particular?
  5 .Indeamnă copiii să-ți vorbească urât?
- *Control excesiv (7 itemi)*:
  1. Te controlează din punct de vedere financiar, ținând cont de fiecare „bănuț" pe care-l cheltui?
  2. Trebuie să ştie tot timpul unde te afli?
  3. Te urmăreşte pe stradă?
  4. Iti urmareste telefonul şi poşta?
  5. Eşti acuzată în mod constant de infidelitate?

6. Îți interzice să te întâlneşti cu prietenii?
7. Nu îți dă voie să-ți faci noi cunoştințe?

- *Presiune psihică (8 itemi)*:

1.Iți descurajează relațiile cu familia şi prietenii?
2. Te amenință că îți va lua copiii?
3. Iti distruge obiectele cu valoare sentimentală?
4. Te supune interogatoriilor?
5. Te şantajează?
6. Iti induce dependența de alcool sau droguri?
7. Iti interzice să ai timp liber?
8. Te amenință că te va interna într-un spital sau sanatoriu?

2.4. Prelucrarea si interpretarea datelor

În aplicarea metodelor lotul a fost structurat pe: categorii de vârstă, grad de şcolarizare, dacă au sau nu copii şi dacă au mai apelat la centru de protecție.)

Datele referitoare la aceste patru categorii le-am cules din discuțiile libere avute cu fiecare subiect în parte.

Structura lotului pe frecvențe şi în ceea ce priveşte *vârsta* este următoarea:

Majoritatea femeilor agresate fac pare din categoria persoanelor active, incluse în intervalul de 30 – 50 ani. Categoria de vârstă de 40 – 50 ani furnizează cea mai mare categorie de femei agresate (39,2%), urmată de categoriile 30 – 40 ani (37,3%) şi 20 – 30 ani (15,7%). Cele mai scăzute proporții aparțin categoriei de vârstă peste 50 ani (7,8%).

Dacă cele mai multe care s-au adresat la centru au fost între 30 şi 50 ani, se poate spune că după o vechime de câtiva ani de căsătorie, se poate manifesta o anumită aplatizare şi saturație psihică (obişnuință), alimentând tensiuni şi conflicte. După vârsta de 50 ani s-au înregistrat doar 4 cazuri. Poate fi vorba de o serie de transformări după această vârstă în conduită de rol afectiv şi comunicațional.

Structura lotului pe frecvențe şi procente în ceea ce priveşte *gradul de şcolarizare* este următoarea:

Această structură corespunde cu structura de cultură din cadrul populației româneşti. Pe primul loc se află femeile cu liceu (80,4%), urmează cele cu studii superioare (15,7%) şi pe ultimul loc cele cu 8 clase (3,9%). La cele cu studii superioare este procentul mai mic şi datorită gradului de independență din punct de vedere financiar.

Conflicte şi acte de violență apar şi în acele familii în care partenerii au poziții şi mentalități culturale diferite, care dau naştere unor atitudini şi valori opozante

Structura lotului pe frecvențe şi procente în ceea ce priveşte *dacă are sau nu copii* este următoarea:

Pe de-o parte absența copiilor favorizează instabilitatea cuplului sau îi sporeşte gradul de fragilitate interpersonală în timp, chiar şi în cadrul cuplurilor coezive, pe parcursul unui număr mare de ani. Evoluția relației maritale în cuplul fără copii tinde să se structureze mai frecvent în sensul unui model tipic interacțional de tipul conflictualității. La aceste cupluri modelul conflictual poate conduce la acte de agresiune.

Pe de altă parte, în cuplurile fără copii, după ieşirea lor din cuibul parental, când devin relativ independenți, relația maritală poate angaja unele conflicte pe linia

stabilirii unei conduite educaționale unitare. Când copiii devin adulți, apare momentul acutizării conflictelor conjugale, în care reproşurile, disonanțele, neîmplinirile sunt mai clar conştientizate şi amplificate.

Structura lotului pe frecvențe şi procente în ceea ce priveşte *dacă a mai apelat la un centru de protecție* este următoarea:

Din 51 de subiecți, 33 au mai apelat la un astfel de centru. Cu toate acestea ele nu se despart de agresor şi rămân în continuare în cămin, cu toate că actele de violență se repetă cu o frecvență tot mai mare. Dacă învață din experiența trecută că nu are nici un control asupra unui mediu ostil sau unei situații defavorabile, ea îşi pierde orice motivație de a schimba acel mediu sau acea situație, adoptând o atitudine pasivă. Cu toate că numeroase femei victimă sunt competente în soluționarea unor relații conflictuale din afara căminului familial, sentimentele de neajutorare sunt prezente numai în relația cu partenerul de cuplu.

În numeroase cazuri, victimele nu depun plângeri că au fost agresate şi continuă să suporte şi în viitor acelaşi tratament violent din partea agresorului.

În urma chestionarului specific aplicat subiecților, format din 28 itemi nu am avut răspunsuri pierdute. Chestionarul cuprinde 4 domenii de operaționalizare :

Violența fizică

Mijloacele de violență cele mai frecvent folosite de agresori sunt, în ordine, următoarele:

– pălmuirea (96,1% la varianta de răspuns „foarte frecvent”);

– îmbrâncirea (56,9% la varianta de răspuns „foarte frecvent”);

– maltratarea propriu-zisă, adică bătaia cu pumnii (52,9% la varianta de răspuns „frecvent”) şi bătaia cu picioarele (41,2% la varianta de răspuns „frecvent”).

Plecând de la nişte forme mai uşoare (simple pălmuiri, îmbrânciri), gradulitatea înregistrează un sens ascendent, soțul utilizând un arsenal din ce în ce mai sofisticat.

Mijloacele relativ mai puțin folosite sunt constrângerea la acte sexuale cu care ele nu sunt de acord, alungarea din cămin, lovirea cu alte obiecte şi foarte puțin legarea cu frânghie sau lanțuri.

De observat că toți soții sau concubinii preferă mai degrabă violența fizică directă, maltratarea propriu-zisă (bătaia), decât violența fizică indirectă, loviturile cu corpuri dure.

Acest tip de violență scoate în evidență unele cauze interesante cum sunt: lipsa culturii şi a valorilor morale familiale, transmiterea violenței din familia parentală, relațiile individ – mediu.

Imaginea femeii în raport cu cea a bărbatului (locul şi rolul ei în sistemul activității familiale şi sociale) a fost în general devalorizată, bărbații, mai ales cei căsătoriți, având drepturi depline, inclusiv de aplicare a sancțiunilor bazate pe agresiunea fizică.

Violența verbală

Prin compararea itemilor 10 – „Te umileşte sau te insultă în fața altora?” (51,0% la varianta de răspuns „foarte frecvent”) şi 14 –“Te umileşte sau te insultă în particular?” (96,1% la varianta de răspuns „foarte frecvent”) putem spune că pe „scena socială” a grupului de prieteni, rude sau cunoscuți, soțul (concubinul) nu îşi dezvăluie adevăratul comportament.

Un procent mare se mai observă şi la întrebarea 6 – „Vorbeşte răstit, dictatorial?” (68,6% la varianta de răspuns „foarte frecvent”), ceea ce relevă faptul că soții (concubinii) sunt în general emițători de decizii, cu tendințe de dominare absolută a soției, este tipul soțului „tiran”.

La întrebarea 18 – „Îndeamnă copiii să-ți vorbească urât?” se întâlneşte un procent mare (72,5% dar la varianta de răspuns „deloc”). Aici ca şi în cazul violenței fizice, agresorul preferă violența verbală directă nu prin intermediul altora.

Control excesiv

Procentul ridicat la întrebarea 3 – „Te controlează din punct de vedere financiar şi ține cont de fiecare bănuț pe care-l cheltui?” (56,9% la varianta de răspuns „foarte frecvent”) relevă aşa cum am arătat şi în partea teoretică că una din cauzele violenței intrafamiliale este controlul excesiv asupra bugetului. Deşi, pot exista şi numeroase excepții, responsabilitatea administrării bugetului revine soțului (concubinului), care decide de cele mai multe ori, singur, natura cheltu-ielilor. Atunci când partenera de cuplu nu justifică fiecare „bănuț” pe care-l cheltuie pot apărea situații acute de conflict care pot degenera uşor în acte de violență.

Procentul mare întâlnit la întrebările: 7 – „Trebuie să ştie tot timpul unde te afli?” (72,5% la varianta de răspuns „foarte frecvent”), 22 – „Îți interzice să te întâlneşti cu prietenii?” (51,0% la varianta de răspuns „frecvent”) şi 25 – „Nu îți dă voie să faci noi cunoştințe?” (54,9% la varianta de răspuns „frecvent”), scoate în evidență o gelozie posesivă, care se dezvoltă în baza simțului posesiunii şi a nerecunoaşterii faptului că partenerul are o identitate separată. Soțul (concubinul) care manifestă forma de gelozie posesivă caută să obțină putere asupra partenerei. El trăieşte într-o stare de stres continuu ce îi alimentează agresivitatea, plăsmuirea unor răzbunări psihologice dintre cele mai absurde, acțiuni de urmărire, verificare. Complexul de gelozie exprimă neîncredere în propriile calități relaționale, com-plexe de inferioritate pe linia masculinității, incapacitatea de dăruire şi investire autentică în parteneritate, egocentrism, imaturitate afectivă.

Desigur, în anumite împrejurări, manifestarea unui minimum de gelozie filtrată comportamental, precum şi verbal, exprimată eventual prin aluzii delicate, este de natură uneori să stimuleze, să întărească relația maritală.

Presiune psihică

Având în vedere că nu s-au înregistrat procente mari, tragem concluzia că agresorul trece peste etapa de presiune psihică, aceea în care agresorul utilizează diferite tehnici de intimidare şi interogare şi în care victima încearcă să-l calmeze, la alte etape, cum ar fi maltratarea ca atare, care, de obicei, un asemenea act este amplificat de un eveniment extern sau de propria stare a victimei şi nu de conduita ei. În multe cazuri, victima se învinovățeşte pentru că nu a fost capabilă să controleze situația de tensiune, simțindu-se şi complet lipsită de ajutor.

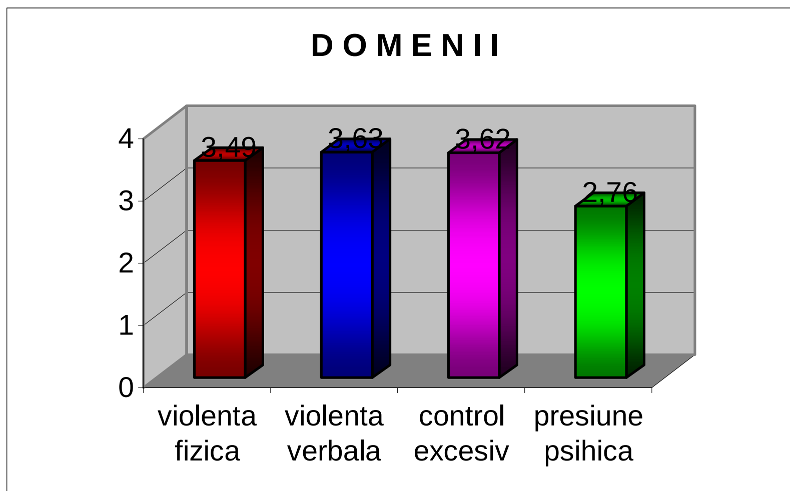
Aceste procente mici la variantele de răspuns „frecvent” şi „foarte frecvent” se mai pot datora şi din cauza nerecunoaşterii femeii a faptului de a fi abuzate, nu numai public, dar uneori nici de ele însele.

Totuşi la întrebarea 26 – „Îți interzice să ai timp liber?” se observă un procent se 62,7% la varianta de răspuns „frecvent”. Deci ea suportă, fără îndoială şi tendința

inconştientă a bărbatului de posesiune exclusivă şi totală, asupra căreia el îşi poate manifesta o sumedenie de drepturi şi interdicţii, nu de puţine ori umilitoare.

În funcţie de frecvenţele la fiecare item în parte, am calculat media pentru fiecare domeniu de operaţionalizare:

– violenţă fizică – 3,49
– violenţa verbală – 3,63
– control excesiv – 3,62
– presiune psihică – 2,76



După cum se poate observa cele 4 medii aferente celor 4 domenii sunt sensibil egale. Aceasta demonstrează faptul că violenţa domestică se manifestă printr-o combinaţie de mai multe acţiuni:

- agresiune fizică;
- agresiune verbală;
- agresiune prin control;
- agresiune prin intimidare şi presiune psihică.

Deci familia a devenit astfel un „leagăn al violenţei", în cadrul căreia se descarcă toate tensiunile şi nemulţumirile acumulate în viaţa socială.

Media relativ mică în cadrul domeniului presiune psihică poate fi datorată şi unui grad de şcolarizare mai mic al agresorului sau, cu toate că presiunea psihică exercitată de partenerul de cuplu asupra soţiei sau concubinei constituie o formă de violenţă pe care multe femei o consideră chiar mai rea decât violenţa fizică ca atare, este mai puţin observabilă şi mărturisită.

A doua metodă utilizată în vederea finalizării cercetării este „Chestionarul 16 – factori ai personalităţii" cu forma A şi forma B.

Am introdus în S.P.S.S. notele brute ale fiecărui subiect în parte pentru cele 2 forme, rezultând o medie pentru fiecare trăsătură în parte. Cu toate că nu are valoare

psihodiagnostică, din punct de vedere statistic a reieşit profilul femeii victimă în relația de cuplu.

În urma introducerii datelor în S.P.S.S. au rezultat următoarele tabele comparative (pentru factorii de ordinul I şi factorii de ordin II):

16 PF forma A si forma B – FACTORII DE ORDINUL I

16 PF	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
A	8	1	4	0	7	1	8	9	9	4	0	8	9	5	0	0
B	7	9	1	0	6	8	2	4	8	0	2	2	1	7	2	2

16 PF forma A si forma B – FACTORII DE ORDINUL II

16 PF	Adaptare vs Anxietate	Introversiune vs Extraversie	Emotivitate vs Dinamism	Supunere vs Independență
Forma A	4,9275	2,0157	- 2,7137	1,7529
Forma B	4,5686	2,2569	-2,4569	1,6863

Femeia victimizată in relația de cuplu este tipul de femeie cu slabă abilitate mentală care atrage după sine şi o moralitate inferioară, tendința de a abandona cu uşurință. Se observă o lipsă de interes pentru subiecte intelectuale, lispa de cultură în general. Are o gândire stereotipă şi este limitată în concepții şi interese. Stângace şi penibilă în situațiile sociale cu care nu este familiarizată.

Dă dovadă de instabilitate emoțională ceea ce duce la un eu slab: emotivitate, imaturitate afectivă, instabilitate, reacționează la frustrație într-o manieră emoțională, este neliniştită, agitată. Această persoană cu un eu slab tinde să fie cu uşurință contrariată de lucruri şi oameni trăind un sentiment de insatisfacție în familie.

Are un comportament supus. Este tipul de femeie care îşi trăieşte viața cu un fel de resemnare şi pune în evidență un incredibil grad de acomodare, de supunere şi smerenie. Este chinuită de conştiința faptului că este o ființă inferioară, osândită să joace un rol secundar. Este pe deplin convinsă de inferioritatea femeii, socotind că numai bărbatul ar fi chemat să realizeze lucruri de ispravă.

Acest pol al comportamentului supus indică dependența dar şi o bunăvoință caracteristică. O persoană conformistă şi uşor de dominat.

Este o persoană taciturnă, indică un comportament moderat, prudent, pasiv, introspectiv, cu tendința spre deprimare şi reverie. În general necomunicativă, lentă, reflectantă. Are tendința de a căuta aprobarea şi sprijinul celor de care are nevoie şi de a-şi orienta conduita în funcție de cei ce acordă această susținere.

Această femeie este în general crescută după norme mai severe, care a trăit într-un mediu cu aspirații exigente şi de aceea tinde spre un plus de moderație. Este acea persoană care, ca urmare a evenimentelor şi impresiilor din copilărie, a rămas cu un sentiment de inferioritate, dificultățile de tot felul dându-i senzația că viața nu este uşoară. Odată intrată în această orbită a concepției pesimiste despre lume şi alimentată de tratamentul nedrept care i se aplică, privirea ei va cădea fără încetare asupra părților întunecate ale vieții. Mult mai conştientă cu privire la greutățile vieții îşi pierde lesne curajul.

Această nonexpansivitate de care dă dovadă este asociată cu creşterea încărcăturii de anxietate. Este persoana nesatisfăcută de capacitatea sa de a răspunde cerinţelor vieţii şi de a-şi realiza dorinţele. Anxietatea puternică perturbă randamentul şi atrage tulburări psihosomatice (de exemplu tulburări de somn). Acestea, tulburările de somn, pot fi un semn de prudenţă şi incertitudine exagerate. Este ca şi cum ar sta tot timpul de pază. Se poate vedea aici, cât de puţin stăpâneşte arta de a trăi, cât de puţin înţelege viaţa şi relaţiile ei, cât timp nu poate avea parte nici măcar de un somn bun.

Este o persoană care se teme de totul şi de toţi, o persoană suspicioasă şi se aşteaptă din partea celorlalţi doar la duşmănie. O trăsătură de caracter la aceşti oameni este dezvoltarea spiritului critic. Suspiciunea o constrânge la o atitudine de expectativă, şovăire. Înainte de a-şi asuma o sarcină, este bântuită de îndoială, tergiversează, ca şi cum ar voi să respingă luarea deciziei.

Se remarcă printr-un comportament prudent, rezervat, distant, cu tendinţa de a apare rece şi acră, dezinteresată de sexul opus, moderată, conştiincioasă, dar cu interese limitate. Este o persoană lentă, cu greutăţi în exprimare, care fuge de situaţiile care îi cer contacte sociale, evită marile reuniuni, îi este teamă de situaţiile noi. Tinde spre timiditate şi inhibiţie în relaţiile cu cei din jur. Trăieşte un sentiment de relativă inadecvare faţă de tot ceea ce se întâmplă în jurul ei.

Pare o persoană obosită de situaţiile excitante, se simte incapabilă să înfrunte exigenţele existenţiale cotidiene, se descurajează cu uşurinţă, este plină de remuşcări şi este deprimată descoperind că oamenii nu sunt nici morali, nici atenţi faţă de aspectele importante.

În vederea confirmării sau infirmării ipotezelor am apelat la metoda statistică descriptivă care este corelaţia, întrucât ea descrie ce se petrece într-un grup de rezultate, „cine cu cine merg împreună”, rezultate obţinute din chestionarul specific şi chestionarul celor 16 factori ai personalităţii. Astfel, selectând tipul de corelaţie PEARSON din programul statistic SPSS, am corelat fiecare domeniu de operaţionalizare din chestionar (pe fiecare întrebare) cu toţi factorii de personalitate din 16 PF.

Selectând cele mai semnificative corelaţii am obţinut următoarele rezultate:

Întrebarea 1 – Te îmbrânceşte? – corelat cu Q1 – conservatorism. Coeficientul de corelaţie are valoarea r=-,528** şi pragul de semnificaţie are valoarea p=,000. Semnul corelaţiei care este negativ arată că legătura este invers proporţională. Aceasta înseamnă că femeia victimă în relaţia de cuplu cu cât este mai conservatoare cu atât există tendinţa de a scade această formă de violenţă fizică. Probabilitatea de a greşi atunci când afirmăm că între variabile ar fi o legătură este 0.

Întrebarea 5 – Te pălmuieşte? – corelat cu F – nonexpansivitate. Coeficientul de corelaţie are valoarea r=-,355** şi pragul de semnificaţie are valoarea p=,011. Semnul corelaţiei este negativ, deci legătura este invers proporşională. Interpretând folosind cuvintele, reiese că femeia victimă cu cât este mai moderată şi rezervată, exista tendinţa de scădere a acestui tip de agresivitate. Probabilitatea de a greşi atunci când afirmăm că între variabile există o legătură de 1,1%.

Întrebarea 21 – Te constrânge sau te forţează la acte sexuale cu care tu nu eşti de acord? – corelat cu Q4 – tensiune ergică ridicată. Coeficientul de corelaţie are valoarea r=,298** şi pragul de semnificaţie are valoarea p=,034. Semnul corelaţiei este pozitiv, deci legătura este direct proporţională. Aceasta înseamnă că atunci când

există o creştere a tensiunii, a sentimentului de frustrare şi depăşirea de evenimente cu atât există tendința de creştere a acestui tip de violență. Probabilitatea de a greşi când spunem că între aceste variabile există o legătură, este de 3,4%

Întrebarea 10 – Te umileşte în fața altora? – corelat cu O – tendința spre culpabilitate. Coeficientul de corelație are valoarea r=,512** şi pragul de semnificație p=,000. Semnul corelației este pozitiv, deci legătura este direct proporțională. Înseamnă că atunci când creşte anxietatea, depresia există tendința de creştere a umilirii şi insultării în fața altor persoane din partea agresorului. Probabilitatea de a greşi când spunem că între aceste variabile există o legătură, este de 0.

Întrebarea 18 – Îndeamnă copiii să-ți vorbească urât? – corelat cu B – abilitate rezolutivă generală. Coeficientul de corelație are valoarea r=-,291** şi pragul de semnificație p=,038. Semnul corelației este negativ, legătura este invers proporțională. Reiese că atunci când femeia victimă în relația de cuplu tinde spre o inteligență mai slabă, lentoare în gândire, există tendința de creştere a acestui tip de violență verbală. Probabilitatea de a greşi atunci când afirmăm că între variabile există o legătură, este de 3,8%.

Întrebarea 7 – Trebuie să ştie tot timpul unde te afli? – corelat cu H – threcția. Coeficientul de corelație are valoarea r=-,575** şi pragul de semnificație p=,000. Legătura este invers proporțională. Interpretând putem spune că atunci când femeia victimizată cu cât este mai timidă, timorată, cu sentimente de inferioritate cu atât există tendința de a scădea această formă de control din partea soțului. Probabilitatea de a greşi când spunem că între aceste variabile există o legătură, este 0.

Întrebarea 16 – Te supune interogatoriilor? – corelat cu E – supunere. Coeficientul de corelație are valoarea r=-,312** şi pragul de semnificație p=,026. Legătura este invers proporțională. Interpretând putem spune că femeia victimă cu cât este mai umilă, acomodabilă, conciliantă cu atât există tendința de a scădea supunerea la interogatorii din partea agresorului. Probabilitatea de a greşi când spunem că între variabile există o legătură, este de 2,6%.

După cum s- a observat, din prezentarea celor mai semnificative corelații a reieşit faptul că ipotezele s-au confirmat. Astfel, victimizarea femeii are loc în împrejurări favorizante şi sub manieră selectivă atunci când victima însăşi prezintă o serie de particularități incitatoare pentru agresor.

III. Concluzii

Problematica femeii victimizate, atât din punct de vedere juridic cât şi sub aspect psihologic, aşa cum a fost dezbătută în prezenta lucrare, este cel mai bine evidențiată în studiile şi evidențele statistice elaborate în acest sens. Aceasta conferă informații care zugrăvesc întocmai tabloul fenomenului de abuzare a femeii, în cel mai larg sens, prin asumarea unor acte de violență cu statut juridic de infracțiuni.

Concluziile generale la care am ajuns sunt redate astfel:

1. Cele mai grave forme de manifestare a violenței în cadrul familiei sunt pălmuirea, îmbrâncirea, maltratarea (bătaia), violența verbală şi controlul excesiv.

2. Bătaia este din ce în ce mai folosită, luând uneori forme deosebit de grave, provocând femeilor leziuni corporale şi uneori chiar decesul.

3. Factorii care favorizează sau determină violența conjugală sunt: conflicte legate de modul de administrare a bugetului familial, gelozia, dorința soției de a deveni independentă economic. Dintre factorii mai specifici sunt: sărăcia (asociată cu sentimentul de eşec şi frustrare), şomajul (asociat cu sentimentul de insecuritate) şi stresul (asociat cu diferite evenimente familiale neplăcute sau cu orice schimbare majoră care afectează viața cuplului).

4. Femeia victimă în relația de cuplu este persoana nesatisfăcută de capacitatea sa de a răspunde cerințelor vieții, stăpâneşte foarte puțin arta de a trăi şi înțelege la fel de puțin viața şi relațiile ei.

5. Victimizarea femeii are loc atât în îmorejurări favorizate şi sub incidența unor factori declanşatori cât şi într-o manieră selectivă atunci când victima însăşi prezintă o serie de particularități incitatoare pentru agresor.

6.Violența manifestată în cadrul familiei, a atras atenția specialiştilor din întreaga lume, care au încercat să evidențieze structurile de personalitate specifice celor ce maltratează femeile, mecanismele motivaționale care susțin asemenea forme de conduită, consecințele imediate şi de perspectivă asupra sănătății fizice şi psihice a femeilor supuse unui asemenea tratament.

7. Numărul femeilor victimizate este în continuă creştere.

IV. Limitele cercetării

Abordarea acestei cercetări asupra violenței domestice a constituit un demers destul de delicat şi dificil, necesitând pe lângă mult timp şi răbdare şi disponibilități speciale de relaționare şi comunicare, precum şi o experiență de viață familială cât mai completă. Reacțiile de rezistență nu au lipsit nici ele. Am observat că în timpul discuțiilor libere şi aplicării testelor, unele persoane aveau tendința de a deveni supracooperante (solicitând sprijin afectiv), altele dimpotrivă, accentuându-şi rezistența.

Reacțiile de rezistență au apărut în special la persoanele cu nivel intelectual, de pregătire şi cultură submediu sau la cele cu un sistem de concepții extrem de rigide şi conservatoare.

Un alt dezavantaj a fost acela că, neexistând adăpost la acest centru, subiecții au fost testați în mod aleatoriu în funcție de venirea lor la cabinet. Nu am avut posibilitatea să aleg eu subiecții

Din dificultățile pe care le-am înregistrat deducem necesitatea evitării pe cât posibil a erorilor, precum şi a stimulării prin toate mijloacele a motivațiilor prerecuperatorii ale familiei aflate în impas.

Bibliografie

1. Bogdan T., **Introducere în psihologia judiciară**, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1973.
2. Butoi T., **Psihanaliza crimei**, Societatea Ştiinţifică şi Tehnică S.A., Bucureşti, 1996.
3. Butoi T., Butoi I.T., **Psihologia judiciară**, Tratat Universitar, vol.I, Editura Fundaţiei România de mâine, Bucureşti, 2001.
4. Dragomirescu T.V., **Determinism şi reactivitate umană**, Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1990.
5. Druţă Florin, **Psihologia familiei**, Editura Didactică şi Pedagocică, Bucureşti, 1998.
6. Gorgos C., **Dicţionar enciclopedic de psihiatrie**, Editura Medicală, vol.I şi vol.II, Bucureşti, 1992.
7. Mitrofan I., Ciupercă C., **Cuplu modern – Între emancipare şi disoluţie**, Tipoalex, Alexandria, 2000.
8. Mitrofan I., **Cuplul conjugal, Armonie şi dizarmonie**, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1989.
9. Mitrofan I., Mitrofan N., **Elemente de psihologie a cuplului**, Casa de editură şi presă „Şansa" S.R.L., Bucureşti, 1994.
10. Minulescu M., **Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică**, Editura Garell Publishing House, Bucureşti, 1996.
11. Păunescu C., **Agresivitatea şi condiţia umană**, Editura Tehnică Bucureşti, 1994.
12. Rădulescu S., **Sociologia violenţei intrafamiliale. Victime şi agresori în familie**, Editura Lumina Lex, 2001, Bucureşti.
13. Voinea M., **Psihologia familiei**, Editura Universităţii, Bucureşti, 1996.

SOCIALIZAREA CONȚINUTURILOR UMBREI PERSONALE, PREMISĂ A EFICIENTIZĂRII ACTIVITĂȚII POLIȚIŞTILOR

Daniela Tănase[*]

Lucrarea de față îşi propune să evidențieze, într-o manieră generală, aspectele teoretice şi practice ale complexului umbrei, iar în plan particular modalitățile proiective ale umbrei în comportamentul polițiştilor.

Ca şi o personalitate conştient refuzată, umbra poate acționa în special în relațiile interumane, determinând anumite mecanisme proiective, ce vor diminua capacitatea de comunicare eficientă şi interacțiune pozitivă în grupul de muncă. Aşadar, conştientizarea acestor aspecte ale umbrei, poate determina dezvoltarea personală şi implicit o eficiență mai mare în activitate.

Astfel, în prima parte a lucrării, se vor regăsi conceptele specifice umbrei (definiție, mecanisme de formare, modalități de eliberare a energiei psihice stocate de umbra personală, cu implicații somatice şi psihosociale).

Specificul umbrei în personalitatea polițistului va fi dezvoltată în a doua parte a lucrării, ca în final să fie prezentat un model de intervenție personalizată, plecând de la diagnoza organizațională pe servicii.

„Umbra este desigur o trecătoare îngustă, o poartă strâmtă, a cărei dureroasă îngustime nu poate fi evitată de cel care coboară în fântâna adâncă.Trebuie să facem cunoştință cu noi înşine pentru a şti cine suntem, căci dincolo de poartă se află in mod surprinzător o întindere fără margini, de o nemaiauzită nedeterminare, unde, după câte se pare, nu există interior sau exterior, sus şi jos, aici şi acolo, al meu şi al tău, bine şi rău. Este lumea apei în care pluteşte tot ceea ce este viu,unde începe domeniul „simpaticului”, sufletul a ceea ce este viu, unde eul nu este distinct de acesta şi acela, unde îl trăiesc pe celălalt în mine, iar celălalt mă trăieşte ca eu.”

C.G. JUNG

1. Structura psihicului în concepția lui C.G. Jung

Termenul de umbră a fost introdus în psihologie de către Carl Gustav Jung, şi desemnează totalitatea conținuturilor psihice reprimate, negate de noi, inacceptable

[*] Ofițer psiholog, I.P.J. Bacău

pentru noi şi respinse în inconştient. Conținuturile psihice fiind concretizate prin dorințe, pulsiuni, gânduri şi trăiri emoționale putem concluziona că umbra conține toate aspectele psihologice ale personalității noastre, pe care le ascundem de ceilalți, dar şi de noi înşine.

Pentru a se înțelege corect localizarea şi conținutul umbrei, vom face o scurtă prezentare a teoriei jungiene privind structura psihicului. În concepția sa, psihicul uman, care cuprinde ansamblul elementelor conştiente şi inconştiente este animat de o energie psihică, denumită libido.

Pentru Jung, inconştientul se imparte în două zone:

- Inconştientul colectiv este asemănător unui imens depozit psihic care înmagazinează zestrea psihologică a omenirii. Ca elemnt component al inconştientului colectiv, Jung introduce în psihologie termenul de arhetip, ca fiind o moştenire a spiritului uman universal. Arhetipurile sunt încărcate energetic şi le întâlnim de-a lungul epocilor întrupate în mitologii, religii, legende, mistere initiatice, epopei, superstitii, obiceiuri, traditii, povesti din folclor, gesturi rituale, opere de artă, limbaj curent, viziuni, halucinații şi vise. Totusi, arhetipurile se manifestă, se fac simțite în cadrul psihicului: ele reprezinta structurile ce vor fi folosite la organizarea întregii lumi psihice.
- Inconştientul personal cuprinde tot ce am refulat şi nu am reuşit încă să înțelegem despre noi, de la naştere şi până în present. Conținutul pe care noi l-am refulat cuprinde dorințe, pulsiuni, gânduri, stări emoționale care nu ar fi compatibile cu ego-ul nostru, fie că sunt prea infantile sau fie că sunt penibile, sub imperativele: „nu-i frumos”, „nu trebuie”, „nu se cade să facem aşa”. Dacă inconştientul colectiv conține arhetipurile, inconştientul personal conține complexele afective, formate pe scheletul energetic al arhetipurilor. Elementele provenite din exterior se vor structura mental în aceasta matcă oferită de arhetipuri. Imaginile şi conținuturile psihice vor avea tendința de a se ataşa la diverse arhetipuri, de a se organiza conform structurii definite de acestea. Astfel, iau naştere **complexele**, care reprezintă conținuturile psihice asociate unui arhetip Astfel, complexul matern şi patern, complexul umbrei sunt componente ale inconştientului personal.

De remarcat că la Jung complexele nu au nici o conotație negativă, ele fiind prezente la orice persoană. Spre exemplu Arhetipul Mamei va determina organizarea anumitor elemnte percepute din lumea exterioară sub forma complexului matern. Un complex cu un rol aparte este complexul eului sau complexul identității. Eul, reprezintă imaginea cu care noi ne identificăm, felul în care noi ne vedem si gândim despre noi înşine. Rolul deosebit al complexului eului este dat de locul său central în câmpul conştiinței, conştientul fiind format în principal din complexul eului dar şi din relațiile pe care acesta le stabilete cu alte complexe. Eul fiind modul de percepere a propriei persoane, va avea acelaşi sex ca şi persoana căreia îi aparține.

Pe parcursul evoluției individului, anumite conținuturi psihice care aparțin eului sunt valorizate sau devalorizate de către familie, prieteni, şcoală,societate.

Valorizarea negativă a acestor elemente va intra în conflict cu dorința eului de a fi aşa cum este, de a respecta sistemul de valori exterior. Astfel va apărea un conflict care va fi soluționat prin expulzarea elementelor nedorite din ego. Ele se vor structura într-un alt compolex, formând complexul umbrei. Umbra, fiind în conflict valoric cu conştientul, ea nu va fi conştientizată, dar tinând cont de faptul că ceea ce înseamnă conținutul ei a fost cândva conştient, ea se află în straturile superioare ale inconştientului.

Arhetipurile care aparțin speciei, descriu structura unui OM total care nu este bărbat sau femeie, ci le cuprinde pe amândouă. Dar eul fiind sexuat, nu poate integra cu uşurință conținuturi aparținând sexului opus, iar acestea pe măsură ce îşi fac apariția în psihic, vor fi grupate sub forma unui nou complex, denumit complexul anima/animus. La bărbați acest complex este de sex feminin şi se numeşte anima, iar la femei este de sex masculin, şi se numeşte animus. Aşa cum ego-ul este elemental central al conştiinței, aşa şi anima este elemental central al inconştientului, şi apare ca o reflectare a eului într-o oglindă ciudată ce transformă totul în complementarul său. Anima joaca un rol important şi în relaționarea cu persoanele de sex opus, raporturile dintre barbat si femeie având de asemenea un suport arhetipal. De altfel, Jung interpreteaza sentimentele deosebit de puternice ce apar în „prima dragoste" ca fiind generate de o proiecție a propriei anima asupra partenerului.

Unele complexe pot fi suficient de extinse si pot grupa atit de multe elemente încât ajung să se comporte ca nişte personalități distincte, cu caracteristici proprii. Astfel de complexe, ce deseori se manifestă precum nisşte personae, sunt **umbra** şi **anima/animus**.

2. Conținuturile complexului umbrei

Fiind în contradicție valorică cu elementele eului, umbra conține toate acele aspecte ale personalității noastre pe care noi le negăm, de care ne este ruşine sau teamă, alcătuind partea întunecată a personalității noastre. Oamenii care nu găsesc o modalitate de a trăi cu latura lor întunecată, o reprimă, şi odată cu ea pleacă în inconştient şi cantitatea de energie psihică asociată ei (prin gânduri, emoții), sărăcind astfel energetic eul. În copilărie anumite pulsiuni şi tendințe au fost judecate şi devalorizate de cei din jur şi astfel ele au plecat în inconştient. Dar ele sunt vii şi aşa cum spuneam anterior sunt pline de enegie psihică de aceea este o falsă părere că odată aruncate în inconştient ele vor rămâne acolo. Aşa se întâmplă şi cu aspectele blocate în umbră. Ele, dacă nu se mai dezvoltă şi dacă nu sunt integrate în conştient, rămân la stadii primitive. Spre exemplu agresivitatea dacă rămâne stocată în umbră, ea se va manifesta pe parcursul vieții la un nivel primitiv, şi individul va fi caracterizat de descărcări brutale ale acestei energii.

Aceste conținuturi psihice adiacente umbrei, stocate în inconştient, vor începe treptat să funcționeze independent ca nişte personalități aparte şi să se iterfereze în relațiile sociale ale individului. Mai precis când energia acumulată în umbră este prea mare şi cenzura nu mai poate stăpâni energia psihică din

inconştient, umbra îşi face apariția în conduite, proiecții, gânduri, afectând relațiile interumane, de la interpretativitate până la agresivitate.

Deci, chiar dacă ea sălăşuieşte în inconştient, ea nu poate fi închisă acolo, determinând din când în când anumite descărcări comportamentale ale persoanei, astfel încât cel în cauză poate exclama ulterior: „nu ştiu ce a fost cu mine, parcă nu aş fi fost eu”.

Ea apare nu doar în viața conştientă ci şi în vise, căpătând forma unor personaje inferioare, capabile de o sumedenie de atrocități.

3. Manifestări ale complexului umbrei

Momentul în care eul îşi acceptă limitele poate fi considerat începutul dezvoltării psihice, prin apariția posibilităților de asimilare a conținuturilor umbrei. Dar când eul nu face față inconştientului, deci când barierele dintre conştient şi inconştient sunt atât de rigide încât nu lasă să se exteriorizeze energia psihică corespunzătoare umbrei, responsabilitatea revine atunci corpului nostru. Deci corpul, va exprima inconştientul descărcând frica şi frustrările accumulate în timp. Aceste conținuturi respinse de eu, vor fi atât de presante şi „se vor plimba” prin organism, infiltrându-se acolo unde există un organ vulnerabil. Astfel vor apărea numite boli sau tulburări organice, iar de cele mai multe ori diagnosticul medicului va fi însoțit şi de afirmația „pe fond de stress”. Deci boala fizică poate fi strigătul unui inconştient supraîncărcat, deoarece realitatea şi cenzura etic morală nu permite descărcarea pulsiunilor (Jung).

Adrian Nuță în cartea sa despre umbră exprimă rhetoric modalitățile de somatizare ale conținuturilor umbrei personale: „Te-ai gândit vreodată că ți-a slăbit vederea pentru că nu mai vrei să vezi ceva sau pe cineva? „Te-a trăznit gândul că faci pietre la rinichi, adică concretizezi în interior, tocami pentru că nu-ți dai voie să concretizezi în afara ta? Că te constipi deoarece <nu dai drumul > anumitor gânduri sau trăiri afective?” Deci ***somatizarea*** poate fi o madalitate prin care conținuturile umbrei tind să spargă bariera inconştientului, rugând conştiința că țină seama de ele şi să le integreze.

Mecanismul psihologic al ***proiecției*** funcționează foarte bine în oglindirea umbrei personale, fiind modalitatea prin care sunt atribuite mediului sau altei persoane caracteristici ale propriului eu. Această aruncare în exterior a gândurilor şi afectelor noastre este la bază un mecanism de apărare, astfel încât caracteristicle pe care nu le cunoşti sau pe care le refuzi la tine, sunt atribuite altora. De obicei poriecția blochează dezvoltarea armonioasă a persoanei, determinând erori în evaluarea mediului, blocând individul în comportamente rigide, greu adaptabile şi disfuncționale.

Pentru a fi mai comprehensibilă această posibilitate proiectivă de manifestare a conținuturilor umbrei, voi face o incursiune în mica copilărie.

În această perioadă este foarte important cum este comunicată interdicția, astfel încât dacă părintele emite o interdicție sub forma „nu este voie” sau „aşa este bine”, mai târziu copilul va avea tendința de a face la fel în relaționarea cu ceilalți.

Dar dacă în acelaşi timp I se va explica şi de ce nu are voie, atunci mecanismele sale cognitive afective se vor pune în valoare, cu efecte pe termen lung, şi el va învăța să argumenteze acțiunile sale viitoare, aşteptând şi de la ceilalți un comportament similar. În contextual a ceea ce este sau nu este bine, apare treptat identificarea cu unul dintre părinți care este mai iubit şi mai apropiat de el decât celălalt. Acest tip de identificare urmează anumite etape, începând de la atracția sau ataşamentul față de oricare obiect sau persoană, ca în final să se realizeze o asimilare sau o interiorizare a persoanei respective în eul personal. Tot identificare se numeşte şi atunci când ne regăsim într-o persoană sau alta fără să existe o atracție sexuală.

O astfel de ultimă identificare este de fapt o proiecție a unei persoane în cealaltă. Sursa unor astfel de proiecții rămâne conflictualitatea cu imaginile parentale sau conflictualitatea cu frații (prin conflictualitate înțelegându-se pulsiunile, dorințele inconştiente, prezente diferențiat în personogeneză).

Mai târziu, paternitatea este preluată, din perspective rolului, de şeful instituției/departamentului. Dincolo de toate,în mod inconştient, şeful este văzut ca o figură parentală, investită cu autoritate, control şi putere.

În cadrul instituțional se realizează aceste transferuri deoarece există o asemănare între rolul jucat de membrii familiei în timpul copilăriei şi comportamentele celor ce participă la activitate în instituție. Acestea nu numai că determină situații specifice transferului, dar implică şi anumite genuri de conflicte, ce sunt determinate de modul în care îl observăm pe celălalt în relație cu noi. Astfel, o persoană aflată în conflict cu tatăl va fi mai vulnerabil în a dezvolta o situație conflictuală în relație cu şeful, aşa cum un copil singur la părinți poate avea probleme de integrare în cadrul colectivului deoarece nu îşi găseşte locul şi rolul față de colegi. . Proiecțiile au în aceste situații rolul de a declanşa conflictualitatea interioară şi de a o răsfrânge în exterior.

Astfel, pe şef, se poate proiecta imaginea părintelui, pe colegi- imaginea fraților, iar subalternii vor proiecta imageria copilului.

Dar proiecțiile sunt un factor important în rezolvarea conflictului şi în socializarea conținuturilor umbrei personale, deoarece plecând de la proiecții vom putea diagnostica conținuturile umbrei personale şi vom putea decide în ce măsură ele sunt sau nu socializate.

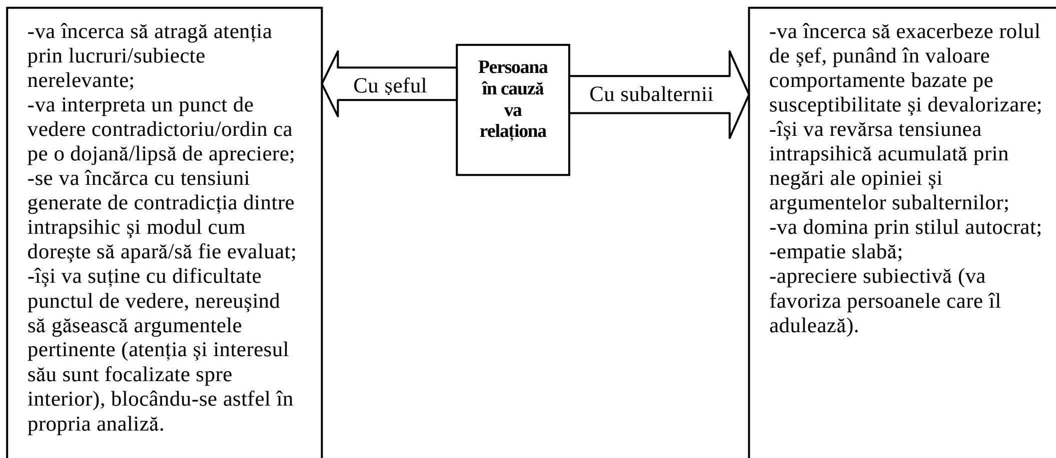
La polul opus al proiecției, care umbreşte relațiile interpersonale, apare acceptarea liniştită şi echilibrată a celuilalt. Ca exemplu edificator, intensitatea cu care respingem sau detestăm munciuna la o personă este egală cu intensitatea propriei noastre tendințe de disimulare, care se află în inconştient. Sau, la polul pozitiv, forța cu care suntem atraşi de armonia personalității unei anumite persoane reprezintă de fapt disponibilitatea noastră spre această armonie, de care nu suntem încă pe deplin conştienți.

Dacă conținuturile umbrei personale sunt negative, atunci ea va fi proiectată asupra celorlalte persoane şi ele vor deveni negative în evaluarea noastră. Spre exemplu agresivitatea dacă este stocată în umbra noastră, ea ne va determina să evaluăm persoanele din jur ca fiind agresive. Dacă am socializat (sublimate) aspectele agresive ale umbrei noastre, ea poate apărea sublimată în activități creatore, ex: lucrări artistice cu imagini care au ca mesaj violența.

Proiecția umbrei personale apare în relațiile interpersonale, sau conținuturile umbrei se pot proiecta pe un fundal în aparență profesional, dar care înglobează de fapt criterii emoționale. Am observat că în rândul polițiştilor există o diferențiere a proiectării umbrei personale în funcție de natura activităților prestate. Astfel, într-un serviciu operativ, majoritatea polițiştilor consideră că aspectul provocator şi motivant care determină satisfacții personale este victoria împotriva infractorului, şi mai puțin elementul pecuniar. Astfel, există o sublimare a conținutului agresiv din umbra personală, care prin specificul muncii capătă un rol pozitiv din punct de vedere moral. De aici se poate naşte o întrebare retorică: ce destin ar fi avut polițiştii din operativ, în special judiciariştii, dacă ar fi avut o altă profesie? Putem face referire, (ca un argument al orientării lor profesionale), la tipologia lui Leonhard, conform căreia, firea hiperperseverentă caracterizată prin susceptibilitate,exacerbarea sentimentului de dreptate, continua bănuială şi neîncredere față de ceilalți, recomandă astfel de persoane pentru a se orienta profesional către cariere militare/ polițieneşti. Deci, în acest caz, sublimarea conținuturilor umbrei personale este asigurată de cadrul profesional şi de specificul activității.

Un alt tip de proiecție se realizează tot în cadrul profesional, la serviciile neoperative umbra proiectându-se în relațiile interpersonale, fiind o sursă de apreciere subiectiv - negativă a celuilalt sau a realității, deci generatoare de conflicte, determinând folosirea energiei psihice în proiecții şi nu în atingerea scopurilor profesionale. Astfel :

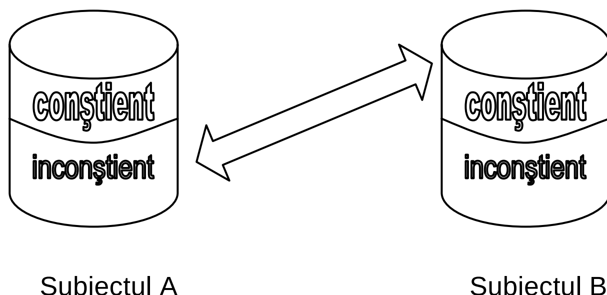
- persoane care au avut parte în viața lor personală şi profesională de eşecuri, care au fost depăşite doar în aparență (datorită trecerii inevitabile a timpului), vor fi susceptibili cu cei din jur şi vor proiecta conflictualitatea interioară asupra mediului sau asupra celorlalți;
- persoanele care au relaționat negativ cu părinții (în special cu modelul parental autoritar), au dificultăți de comunicare şi apreciere valorică a mesajelor verbale, atât primte cât şi transmise, deoarece în umbra lor personală sunt stocate amintiri frustrante, devalorizări, însoțite de pulsiuni agresive. Relaționarea lor respectă de cele mai multe ori următoarea schemă:



În aceste cazuri, depistarea şi socializarea conținuturilor umbrei personale (adică integrarea lor în conştiință şi împăcarea subiectului cu latura sa negativă), este începutul dezvoltării personale, cât şi a eficientizării activității profesionale.

Pe lângă ***somatizare*** şi ***proiecție***, un alt mecanism prin care umbra personală se face văzută este cel al ***legii oglindirii*** A.Nuță,2003), pe care el o explică simplu: exteriorul reflectă interiorul. Această lege spirituală, aşa cum o numeşte autorul, ne determină să privim lumea ca o oglindă în care se reflectă părțile noastre ascunse.

Pentru a înțelege acest mecanism, am putea să ne imaginăm, printr-o reprezentare grafică, funcționarea atracției dintre conştient-inconştient:



Subiectul A Subiectul B

Conform acestei teorii, oamenii sunt ca nişte oglinzi. Spre exemplu dacă subiectului A îi place să creadă despre el că este calm, şi încearcă mereu asta, refuzându-şi furia, aceasta se va acumula în inconştient, într-o formă primară, nesocializată, şi conform legii atracției universale, A va atrage în viața sa subiectul B, care în plan conştient, adoptă comportamental furia. Deci aspectele respinse de noi, vor fi întâlnite la persoanele cu care intrăm în contact. Odată ce aspectele pe care noi le renegăm în personalitatea noastră vor fi educate, adică vom învăța să le acceptăm şi să le folosim în avantajul nostru, vom observa că persoanele anterioare au dispărut sau,ca prin farmec, sau au încetat să mai aibă acelaşi comportament față de noi. Deci, orice schimbare care are loc în interiorul nostru, va schimba viața exterioară.

Astfel anumite genuri de situații apar periodic în viața noastră pentru simplul fapt că noi le chemăm.

Ca un exercițiu de a descoperi ceea ce se află în interiorul nostru, dar în acelaşi timp şi ca un prim pas de a integra în personalitatea noastră aceste aspecte, ar fi benefic dacă, de câte ori întâlnim o persoană nouă, să ne întrebăm: „Ce sentimente încerc în această relație?”, „Ce anume din mine trezeşte prezența acestui om?”. Odată găsite răspunsurile la aceste întrebări, ne vom afla, posibil, în două situații:

1. să se activeze conținuturile negative ale umbrei noastre şi atunci vom trăi aproape inexplicabil o gamă de sentimente negative;
2. ceva, dar nu ştim foarte clar ce anume, să ne trezească admirație, iar în acest caz nu trebuie să uităm că în noi se află acelaşi potențial, pe care nu l-am experimentat încă.

Această lege a oglindirii este des întâlnită în grupurile profesionale, calitatea relațiilor interpersonale depinzând de modul cum subiecții vor reuşi să integreze în personalitatea lor elementele refulate, aflate în inconştient.

4. Modalități de intervenție pentru socializarea conținuturilor umbrei personale

MODELUL 1:

Aşa cum afirmam anterior, primul pas spre dezvoltarea personală este să ne asumăm în mod conştient, lucrurile pe care le credem ruşinoase sau incomode despre noi, deci să încercăm să le trensferăm din plan inconştient în cîmpul conştiinței.

Ca o primă metodă de lucru, propun a se începe de la o diagnoză pe servicii care să îşi propună să evalueze climatul organizațional în grupul respective, cât şi natura relațiilor interpersonale. Pentru primul aspect pot fi folosite chestionarele des întâlnite în diagnoza organizațională, rămânând la latitudinea psihologului pe care să le aleagă, astfel încât să evidențieze prin ele cum este resimțit acest climat de fiecare dintre subiecți.

Este indicat ca să existe 2 tipuri de chestionare pentru evaluarea climatului organizațional, astfel încât la unul, întrebările cu răspunsuri închise să facă posibilă înterpretarea statistică a datelor, iar al doilea, cu răspunsuri deschise, să nuanțeze dimensiunile evaluate în primul. Pe lângă caracterul enumerative al nevoilor personale şi elementelor caracteristice climatului, vor fi evidențiate şi elementele de tip proiectiv, ce apar în viziunea evaluativă a fiecărui subiect.

În privința evaluării relațiilor interpersonale se pot folosi ca tehnici de lucru teste cum ar fi sociograma Moreno sau testul Bales. În urma aplicării acestora, se poate stabili Iss şi Isp, repere importante în diagnosticarea umbrei personale şi colective la nivelul serviciului respectiv. Astfel, se vor evidenția anumite persoane care sunt fie respinse de către membrii grupului, fie indiferente. În discuțiile individuale cu membrii grupului, se va încerca diagnosticarea conținutului umbrei personale, prin intrebări de genul:

- „Cum mă simt în relația cu această persoană?”
- „La ce fel de acțiuni mă simt constrâns în prezența sa?”
- „Cum mi-ar plăcea să se comporte?”
- „Ce mă deranjează cel mai mult la el/ea?”
- „Prin ce acțiuni îmi trezeşte admirația?”

Dacă ne vom aminti de cele prezentate anterior, şi în special de legea oglindirii şi a proiecției, această discuție va fi primul pas spre conştientizarea conținutului umbrei personale.

Una alt criteriu de diagnosticare a umbrei ar putea fi răspunsurile libere de la chestionarul de climat organizațional, unde, formularea şi conținutul răspunsurilor pun în valoare proiecții ale umbrei personale.

In acest fel, după un timp nedeterminat (deoarece oamenii sunt diferiți în ceea ce priveşte rezistența barierelor dintre conştient şi inconştient), personalitatea subiecților se va putea armoniza, relațiile interpersonale vor fi mai positive, iar energia psihică va fi folosită nu în competiția umbrelor, ci în atingerea eficienței în activitate.

MODELUL 2

Pornind de la premisa că în viziunea junghiană, mandala reprezintă simbolul armoniei, al unificării contrariilor, etapă indispensabilă în procesul de individuare al fiecăruia, propun ca demers de diagnoză identificarea funcțiilor psihice conştiente cu care individual relaționează cu relitatea. Există posibilitate ca locul acestor funcții să fie schimbat, astfel incât, sub impactul anumitor evenimente de viață sau cerințe profesionale incompatibile cu structura sa,individual să pună în joc funcții psihice neexperimentate, datorită cuprinderii lor în partea inconştientă şi astfel să asistăm la o falsificare a tipului.

Ca şi tehnici de lucru, testele MBTI şi SLIP vin să determine formula innăscută a personalității şi respective, modul cum ea a fost sau nu expusă falsificării psihice.

Pentru realizarea mandalei, trebuie făcute câteva precizăti de ordin teoretic:

- conform teoriei jungiene, în structura psihică a individului există o polaritate, astfel încât dacă în plan conştient subiectul relaționează cu realitatea după o anumită funcție, în plan inconştient corespondentă îi va fi funcția contrară;
- există două tipuri de atitudine (extravertă şi introvertă) şi patru tipuri de funcții de cunoaştere dintre care: două sunt raționale(se referă la faptul că informația este raționalizată şi folosită pentru a lua decizii sau pentru formarea opiniilor) şi ele sunt:

1. funcția logică respectiv **-** gândirea ca logos
2. funcția afectivă, sau evaluarea relației dintre eu şi obiect

- celelalte două funcții iraționale se numesc „iraționale" deoarece ele se auto-reglează după cursul evenimentelor, şi se manifestă cel mai coerent atunci când nu sunt constrânse de directive raționale . Cele două funcții iraționale sunt funcția senzorială, legată de informațiile de tip perceptiv şi funcția intuitivă, care apar în câmpul conştiinței şi sunt legate de cuprinderea unei situații ca întreg.
- Este imposibil ca toate funcțiile să se dezvolte în mod egal. Pentru Jung două din cele patru funcții este mai posibil să fie dezvoltate şi folosite în mod conştient;
- Folosirea optimă a celor patru funcții nu trebuie şi nu se poate obține prin egalizare, ci prin dezvoltarea selectivă a fiecăreia în parte.

Prin socializarea conținurutilor umbrei se va începe lungul drum al individuării, al integrării tenebrelor iconştientului în personalitatea noastră, spre armonizare.

Bibliografie:

1. C.G. JUNG – „**În lumea arhetipurilor**”, Editura Jurnalul Literar, Bucureşti, 1994
2. ** * * ** – „**Puterea sufletului - Antologie**”, Editura Anima, Bucureşti, 1994
3. ** * * ** – „**Opere complete**”, vol.1, Editura Trei, Bucureşti, 2003
4. NUTĂ – „**Umbra. Polul întunecat al sufletului**”, Editura Sper, Bucureşti, 2003
5. M. MINULESCU, **Note de curs**